

**BIMBINGAN DOA PAGI SEBAGAI UPAYA
PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI
RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Program Sarjana (S-1)
Program Studi Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI)



Oleh:

Dian Nafiatul Awaliyah

1901016106

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN WALISONGO SEMARANG**

2023

NOTA PEMBIMBING

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : -

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Walisongo Semarang

di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara/i:

Nama : Dian Nafiatul Awaliyah

NIM : 1901016106

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Jurusan : Bimbingan dan Penyuluhan Islam

Judul : Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja
Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini kami setuju, dan mohon agar segera diujikan. Demikian, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 5 Juni 2023

Pembimbing,



Abdul Rozak, M.Pd.I

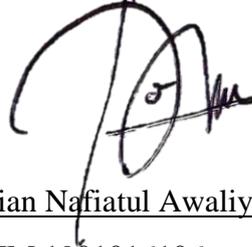
NIP.198807022018012001

LEMBAR PENGESAHAN

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil kerja saya sendiri dan di dalamnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi di lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, 5 Juni 2023



Dian Nafiatul Awaliyah

NIM 1901016106

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur dihaturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan kesehatan, kelancaran dan nikmat-Nya Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**”. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa teriring kepada Baginda *Nabiyullah* Muhammad SAW yang menjadi role model insan kamil pembawa terang benderang bagi seluruh umat manusia.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan Sarjana (S1) Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Mengingat keterbatasan penulis dalam menghasilkan karya ini, maka penulis mendapatkan bimbingan dan saran serta motivasi dari berbagai pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof Dr H Imam Taufiq, M.Ag sebagai Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Prof, Dr. H. Ilyas Supena, M.Ag., sebagai Dekan Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
3. Dr. Ema Hidayanti dan Hj. Widayat Mintarsih, M.Pd., MSI, Ketua Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam dan Sekretaris jurusan Bimbingan Dan Penyuluhan Islam yang telah memberikan izin penelitian serta motiv-asi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Rozak M. S. I. selaku pembimbing yang telah membimbing, menuntun serta turut mendoakan kemudahan bagi penulis selama menyusun tugas akhir ini.
5. Dosen dan Staf Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang.
6. Direktur Utama, Divisi Bimbingan Pelayanan Islami serta Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan izin serta berkenan menjadi narasumber penulis selama

mengumpulkan data dalam menulis penelitian ini dari awal hingga akhir.

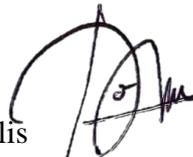
7. Bapak Sutardi dan Mamak Sumiyatun tercinta selaku orangtua penulis yang memiliki peran paling besar sejak penulis lahir dan bertumbuh hingga akhirnya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Bapak Dr. Hakim Junaidi M.Ag serta Ibu Mutiah S.Ag selaku orangtua ideologis penulis yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan doa selama penulis menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
9. Keluarga S12 Dini Ayu Fitriyani binti Supardi (alm), Fitra Istianah Turahman binti Jiswan, Siti Ropiah binti Edo, Dian Ananda Permata binti Ismujiono serta Miftah Chusna Audina binti Roziqin (alm), keluarga, kawan, sahabat yang selalu bisa diandalkan dalam berbagai situasi dan tidak henti mendukung, mendoakan serta mengirimkan berbagai video dan meme receh kepada penulis semasa menjalani masa perkuliahan sampai dengan saat ini.
10. Mustika Manggarani, Arif Rohman Hakim, Mafriha Azida, Hasyim Asyari, Misbakhul Munir, Nastaufika Firdausy, Dedi Wardanang dan Irfan Prasetyo Wibowo selaku kawan bertumbuh dan berdiskusi penulis yang turut menyumbangkan ide serta kontribusinya selama penulisan tugas akhir ini.
11. Dini Ayu, Fitra Istianah, Siti Ropiah, Dian Ananda, Audina, Haidir, Nabila Anis, Afifah, Alanda Aulia, Nasa Putra, Anas Makinun, Andika, Ari Muallim, Kharis Maulana, Hanafi, Kholifatun Ummah, Nurul Hasanah, Ridho Idham, Riska Salma Aprina, Ukhi Khindarsih dan Yasril Yazid selaku keluarga ideologis penulis yang dengan senang hati berkenan direpotkan selama di perantauan.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang, keluarga besar BPI C 2019, Keluarga Besar O21 Izzatul Yazidah, Kharisma Alifatun Hidayah, Istighfaroh serta Keluarga besar Kabinet Juang Bina Insani 2019.

13. Saudara dengan NIM 1702056038 selaku teman perjalanan sepanjang akhir perkuliahan yang senantiasa menjadi mata, telinga dan pundak bagi segala rasa sakit, pengharapan, dan kesenangan yang tidak mampu penulis sampaikan dengan manusia lain.

14. Seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan dan penelitian yang berkenan membantu dan memberikan informasi serta data-data dalam penyelesaian skripsi ini.

Alhamdulillah berkat doa dan dukungan dari mereka, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Serta pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat peneliti sampaikan banyak terima kasih. Semoga Allah memberikan lebih banyak kemudahan untuk kita semua. Oleh karena itu kritik dan saran maupun masukan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca pada umumnya

Semarang, 5 Juni 2023



Penulis

Dian Nafiatul Awaliyah

NIM 1901016106

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Kedua orangtua penulis, Bapak Sutardi dan Mamak Sumiyatun yang tidak pernah memberikan tuntutan, tidak pernah lelah memberikan dukungan yang tidak pernah putus mendoakan, senantiasa menjadi telaga, pundak, tangan, dan peluk untuk penulis yang masih rapuh dan senantiasa memerlukan bimbingan.

Keluarga penulis, Adik M. Syifauddin, Kakak Syifaun Ni'mah, Mamak Ismiyati, Mamak Mukaromah, Mbah Ngatminah dan keluarga besar bani Sukemi yang tanpa henti mendoakan, memberikan pesangon dan bimbingan amat lapang tanpa mengharap pamrih kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Warisongo Semarang.

MOTTO

*Kau harus lebih keras dari hidup itu. Hidup itu amat keras.
Yang hanya hidup ialah orang-orang yang lebih keras dari hidup itu sendiri.*

-(Firdaus, Perempuan di titik nol: 87)

*Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa
kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa.*

-Ridwan Kamil

ABSTRAK

Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Dian Nafiatul Awaliyah, 1901016106

Individu muslim yang telah menanamkan etos kerja dalam bekerja lebih mudah menyeimbangkan kesempurnaan dalam dunia kerja. Etos kerja seorang muslim dapat dijadikan sebagai bagian dari pembentukan kepribadian, yang tidak dapat dipisahkan dari iman, taqwa, ibadah, ilmu, aqidah, akhlak dan beberapa aspek lainnya. Rumah sakit islam sultan agung semarang sendiri memiliki program pembinaan dan pengembangan diri berupa Bimbingan doa pagi yang dilakukan bagi seluruh pegawai. Bertujuan sebagai pembinaan mental pegawai rumah sakit. Selain itu, pegawai memiliki peran penting dalam pelayanan pasien. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya, pegawai memiliki komitmen, kerja keras, kerja sama dan dedikasi dalam pekerjaannya. sebab itu perlu adanya bimbingan doa pagi untuk membantu pegawai dalam membentuk kepribadian dan etos kerja yang baik dalam bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan Pendekatan fenomenologi.

Data penelitian ini didapat dari perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang mengikuti kegiatan Bimbingan doa pagi. Hasil penelitian ini didapat bahwa kegiatan bimbingan doa pagi berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Terdapat 7 responden penelitian untuk mengetahui bagaimana kondisi Etos Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, berdasarkan analisis yang digunakan diketahui bahwa kondisi etos kerja perawat sesuai dengan teori peningkatan etos kerja (Ferisia, 2022) seperti pembinaan, pengembangan diri, pengendalian dan pengawasan, motivasi, hadiah dan dipersepsi. Berdasarkan hasil temuan peneliti, kegiatan bimbingan doa pagi membantu meningkatkan etos

kerja pegawai. Ini karena selama mengikuti bimbingan doa pagi, responden mengklaim mengalami perubahan perilaku dan berperan penting bagi kehidupannya, melalui materi-materi yang disampaikan dalam bimbingan doa pagi yang memberikan peningkatan pada etos kerjanya.

Kata Kunci: Bimbingan Doa, Etos Kerja, Pegawai, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

DAFTAR ISI

NOTA PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Tinjauan Pustaka.....	5
F. Metode Penelitian	7
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	7
2. Definisi Konseptual Variabel.....	8
3. Sumber dan Jenis Data.....	9
4. Teknik Pengumpulan Data.....	9

5. Teknik Analisis Data	10
BAB II	13
KERANGKA TEORI	13
1. Bimbingan.....	13
2. Doa.....	15
3. Bimbingan Doa	18
4. Bimbingan Doa Pagi	18
5. Etos Kerja.....	19
Urgensi Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung.....	29
G. Sistematika Penulisan	30
BAB III.....	32
GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN	32
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Sultan Agung	32
1. Profil Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	32
2. Letak Geografis.....	33
3. Falsafah, Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Rumah Sakit Islam Sultan Agung	34
4. Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit Islam Sultan Agung.....	36
5. Program Kerja Bimbingan Pelayanan Islami di RSI Sultan Agung 40	
6. Sarana dan Prasarana Bimbingan Pelayanan Islami di RSI Sultan Agung	41
7. Susunan Organisasi Bimbingan Pelayanan Islami	42
9. Kondisi Etos Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung..	45

B. Peran Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.....	50
BAB IV	55
ANALISIS DATA PENELITIAN.....	55
A. Analisis Kondisi Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Berdasarkan Faktor Upaya Peningkatan Etos Kerja... 	55
B. Analisis Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung ...	60
BAB V.....	66
PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
C. Penutup.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72
1. Interview Guide.....	73
2. Dokumentasi	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kondisi Etos Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	50
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Susunan Kepengurusan BPI.....	42
Gambar 2 Jadwal Doa Pagi April 2023.....	44
Gambar 3 Jadwal Doa Pagi Mei 2023.....	45

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam memandang umatnya yang bekerja mencari nafkah halal sebagai amal ibadah dan dianggap sebagai bentuk dari sedekah yang sangat besar pahalanya. Rasulullah SAW sendiri memberikan pelajaran menarik tentang bekerja, tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi. Karenanya, islam menganggap bekerja sebagai posisi yang mulia. Islam sendiri mengategorikan seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh seperti *jihad fi sabilillah* (berjihad di jalan Allah) (Anafarhanah, 2017: 35).

Bekerja keras merupakan bagian dari akhlak mulia yang harus dimiliki oleh setiap muslim. Seorang muslim yang bekerja dengan ikhlas dan mengharap ridha Allah akan dimudahkan langkahnya dalam mencari nafkah. Allah berfirman dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Bekerjalah kamu, tentu Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, kemudian diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.* (QS. At-Taubah, 9:105).

Dari ayat diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang bekerja keras, penuh keikhlasan dan tujuan baik maka Allah akan memberikan kemudahan dan menerima banyak manfaat. Selain terpenuhinya kebutuhan finansial, bekerja juga dapat memberikan

kenyamanan, ketentraman serta kepuasan ruhaniah (kepuasan batin) bagi individu yang melakukannya (Siti Aslamiah, 2022: 20).

Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh keikhlasan dan kejujuran akan mendapatkan ridho Allah SWT dan menghasilkan rezeki yang bermanfaat, sebagaimana seorang muslim yang bekerja dengan sikap yang baik dan memandang pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk ibadah kepada Allah dapat dikatakan telah memiliki etos kerja yang tumbuh di dalam diri. Etos kerja tidak dapat terbentuk dengan mudah, harus ada faktor pendukung agar terbentuknya etos kerja di dalam diri seorang muslim, seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi, kreativitas, kerjasama serta persaingan, ketepatan waktu, keadilan dan kedermawanan dalam bekerja (Fitriyani et al., 2019: 24).

Individu muslim yang telah menanamkan etos kerja dalam bekerja lebih mudah menyeimbangkan kesempurnaan dalam dunia kerja. Etos kerja seorang muslim dapat dijadikan sebagai bagian dari pembentukan kepribadian, yang tidak dapat dipisahkan dari iman, taqwa, ibadah, ilmu, aqidah, akhlak dan beberapa aspek lainnya. Menurut Toto Tasmara dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami*, etos kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang dipengaruhi oleh pandangan, kepercayaan dan pemberian makna yang mendorong seseorang untuk bertindak optimal terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai agama sehingga pola hubungan antara manusia dan makhluk lain dapat terjalin dengan baik (Toto Tasmara, 2002: 26).

Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSI SA) Semarang sendiri sudah bersertifikat sebagai rumah sakit syariah pertama di Indonesia pada 23 Agustus 2017. yang selanjutnya memiliki bidang Bimbingan dan Pelayanan Islami (BPI) dengan salah satu layanannya berupa bimbingan doa pagi bagi pegawai (Fitria, 2013:75). Bimbingan doa pagi dilakukan bagi seluruh pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (RSI SA). Bertujuan sebagai pembinaan mental pegawai rumah sakit. Selain itu, pegawai memiliki peran penting dalam pelayanan pasien. Dimana dalam

menjalankan aktivitasnya, pegawai haruslah memiliki komitmen, kerja keras, kerjasama dan dedikasi dalam pekerjaannya. Musa Asyari menyebutkan bahwa kesungguhan bekerja tidak hanya terbentuk dari faktor eksternal lingkungan, tetapi juga *inner life*, suasana batin yang bersumber dari iman (Musa Asyarifi, 2009: 35).

Berdasarkan hasil observasi peneliti kepada salah satu pembimbing rohani di rumah sakit islam sultan agung Semarang (RSI SA), beberapa pegawai dijumpai belum memahami eksistensi bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT. Padahal, apabila bekerja diniatkan ibadah dan dilakukan dengan sepenuh hati pekerjaan terasa lebih ringan dan menjadikan pegawai sebagai pribadi yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga seringkali dijumpai pegawai rumah sakit yang melalaikan tupoksi bekerja bahkan ibadah wajib kepada Allah SWT. Kurangnya pemenuhan kebutuhan mental spiritual pegawai berupa ibadah berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga mudah putus asa, tidak puas pada pencapaian bahkan bisa berujung pada ketidakjujuran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat mempengaruhi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Oleh sebab itu perlu adanya bimbingan doa pagi untuk membantu pegawai dalam membentuk kepribadian dan etos kerja yang baik dalam bekerja. Bimbingan doa pagi merupakan serangkaian aktivitas dakwah yang bersifat *intern* umat islam untuk memperoleh keberkahan dalam melayani pasien. Pelayanan yang dilakukan pegawai berdasarkan penerapan dari bimbingan doa pagi tersebut, upaya yang dilakukan instansi kepada para pegawai rumah sakit islam sultan agung Semarang sebagai upaya peningkatan tanggung jawab, keikhlasan, rasa jujur, dan suasana bahagia selama bekerja. Bimbingan doa pagi dilaksanakan tiga kali dalam seminggu sebelum memulai pekerjaan, setiap hari Senin, Rabu dan Jumat di masjid Hamidun Qosim rumah sakit islam sultan agung Semarang. Rangkaian bimbingan doa pagi berupa shalat Dhuha, tilawah Al-Quran, kajian Tafsir Quran/kajian tematik serta pembacaan doa pagi.

Program bimbingan doa pagi yang diikuti oleh seluruh pegawai rumah sakit islam sultan agung Semarang dapat membantu pegawai memudahkan dirinya dalam bekerja sesuai syariat islam dan mengamalkan ajaran agama dengan sadar dan kemauan penuh. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi upaya peningkatan etos kerja pegawai serta meningkatkan kepedulian kepada sesama pekerja, pasien dan sesama manusia.

Adanya urgensi meningkatkan pelayanan dan mutu bagi pegawai rumah sakit islam sultan agung, menjadikan penelitian ini penting dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat menelaah bahwasanya adanya hubungan antara bimbingan doa pagi dengan etos kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berlokasi di rumah sakit islam sultan agung Semarang ini guna memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul; *Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.*

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kondisi Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi etos kerja pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai di rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian ini, diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi tambahan penulis terkait metodologi maupun konsep yang menjadi acuan apakah bimbingan doa pagi dapat menjadi alternatif pengembangan etos kerja bagi pegawai. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan rujukan para pembimbing, penyuluh, konselor sekaligus pembaca.

2. Manfaat Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat memberi referensi tambahan sekaligus sumbangsih ilmu pengetahuan bagi Divisi Bimbingan Pelayanan Islam Rumah Sakit Islam Sultan Agung, khususnya bagi masyarakat serta para pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengikuti program bimbingan doa pagi untuk dapat diaplikasikan sebagaimana mestinya. Tak terkecuali bagi Mahasiswa Bimbingan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Walisongo.

E. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan dari telaah yang dilakukan, penulis telah mengkaji beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kedekatan baik secara metode, analisis, maupun teknik pengumpulan data dengan penelitian penulis. Dengan adanya penelitian terdahulu, penulis dapat menemukan pembaruan proses penelitiannya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan oleh penulis:

Pertama, Skripsi karya Nur Aliya Mawaddah Sani, jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (2019) yang berjudul "*Kontribusi bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di rumah makan wong solo medan*". Penelitian ini menghasilkan Bimbingan keagamaan yang bekerja sesuai syariat. Disiplin dan motivasi kerja diberikan oleh Rumah Makan Wong Solo sebagai tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap diri sendiri dan perusahaan. Kesadaran diri yang tertanam di dalam diri

pegawai menjadi hal penting dalam peningkatan kerja. Penggunaan variabel etos kerja menjadi persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis. Yang membedakan dengan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah tempat penelitian, waktu dan subjek penelitian (Sani, 2019).

Kedua, Skripsi karya Ahmad Syatibi, jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah (2018) yang berjudul "*Bimbingan rohani Islam dalam menumbuhkan etos kerja bagi gelandangan dan pengemis di panti sosial bina karya (PSBK) Pangudi luhur Bekasi*". Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses bimbingan rohani islam memiliki peran yang penting dalam menumbuhkan etos kerja pada warga binaan dengan merubah pandangan mereka tentang bagaimana bekerja dalam islam melalui penanaman hukum dan norma-norma yang berlaku. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah penggunaan variabel etos kerja, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah subjek, waktu serta tempat yang digunakan (Syatibi, 2018).

Ketiga, Skripsi karya Saolim Putra (2021) yang berjudul "*Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau*". Penelitian ini diperoleh hasil bahwa pimpinan berperan dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Hal ini terlihat dari peningkatan kedisiplinan melalui pemberian contoh-contoh yang baik oleh pimpinan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah objek, tempat serta variabel yang digunakan (Saolim Putra, 2021).

Keempat, Skripsi karya Hajrul Aswad Harahap, Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (2018) yang berjudul "*Efektifitas bimbingan rohani islam dalam meningkatkan etos kerja karyawan di kp. Katomas, tigaraksa Tangerang Banten*." Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan 4 subjek penelitian, dari penelitian ini diketahui bahwa bimbingan rohani efektif meningkatkan etos kerja karyawan terlihat dari peningkatan

kinerja pegawai menjadi lebih patuh dan bertanggung jawab. Berdasarkan penelitian di atas, terdapat persamaan variabel etos kerja, sedangkan perbedaannya dengan penelitian penulis terdapat pada variabel pertama, subjek, tempat dan waktu penelitian (Harahap, 2018).

Kelima, Skripsi karya Siti Aslamiah, jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2022) yang berjudul “*Pelaksanaan Bimbingan Keagamaan dalam Meningkatkan Etos Kerja Polisi di Masjid Paripurna Muthmainnah Polda Riau*”. Menggunakan teknik kualitatif, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan bimbingan keagamaan ini dapat meningkatkan etos kerja polisi melalui metode kelompok (ceramah) dan metode individual, adanya dampak positif dari pelaksanaan bimbingan keagamaan, hal ini dapat dilihat dari segi pribadi yang lebih dekat dengan Allah, tingkah laku dan kinerja yang semakin baik. Terdapat persamaan yaitu menggunakan variabel etos kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada subjek, tempat serta waktu yang digunakan (Siti Aslamiah, 2022).

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Creswell mendefinisikan metode penelitian kualitatif deskriptif sebagai pendekatan yang lebih dimaksudkan untuk memahami masalah-masalah manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks yang disajikan. Melaporkan pandangan terperinci dari para sumber informasi, serta dilakukan *setting* yang alamiah tanpa adanya intervensi apa pun dari peneliti (Herdiansyah, 2010: 9).

Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Little Jhon mendefinisikan bahwa fenomenologi merupakan sebuah pendekatan dalam mendeskripsikan fenomena dari pengalaman beberapa individu dalam hidup mereka. Dalam penelitian ini, peneliti ingin memahami

dan menjabarkan secara deskriptif terkait Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menjelaskan mengenai karakteristik suatu masalah yang akan diteliti yang meliputi variabel Bimbingan Doa sebagai variabel independen dan Etos Kerja sebagai variabel dependen. Sesuai dengan teori diatas penelitian ini memiliki definisi konseptual berdasarkan variabel:

a. Bimbingan Doa

Bimbingan doa merupakan proses pemberian bantuan kepada individu melalui pendekatan spiritual manusia dan Tuhan-Nya, mendorong individu untuk meminta atau memohon pertolongan dalam menghadapi segala kesulitan dalam kehidupannya agar dapat mencapai ketenangan jiwa dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, sosial masyarakat maupun lingkungan pekerjaan (Suidah et al., 2021: 184).

b. Etos Kerja

(Dongoran & Batubara, 2019: 94) mengartikan etos kerja sebagai totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Dengan kata lain, etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang melekat dalam diri individu secara khas dalam memandang, sehingga mampu mengekspresikan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan sikap, moral, religiositas disiplin kerja serta kebanggaan terhadap pekerjaan atau profesi yang sedang ditekuni.

3. Sumber dan Jenis Data

1) Data Primer

Data primer diperoleh dari sumbernya secara langsung (Sugiyono, 2016: 225). Sumber ini didapatkan peneliti dengan wawancara, observasi atau pengamatan lapangan secara langsung. Data Primes dari penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang telah mengikuti Bimbingan Doa Pagi serta Divisi Bimbingan dan Pelayanan Islam Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sumber data ini digunakan agar peneliti mendapat data terkait pentingnya Bimbingan Doa Pagi sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai RSI SA.

2) Data Sekunder

Wardiyanta dalam Sugiarto menyebutkan bahwa data sekunder dihasilkan secara tidak langsung melalui studi kepustakaan, jurnal, penelitian terdahulu, website, buku maupun dokumen lain yang relevan dan dapat menunjang penelitian penulis (M. Sari & Asmendri, 2018: 15).

4. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Pengertian observasi menurut Nasution (1998) adalah dasar dari keseluruhan ilmu pengetahuan. Lalu Marshall (1995) juga memiliki pandangan bahwa melalui observasi, peneliti belajar terkait perilaku maupun makna dari perilaku tersebut.

Observasi dilakukan terhadap Perawat RSI Sultan Agung (RSI SA) Semarang pada saat pelaksanaan proses bimbingan doa pagi, pra maupun pasca. serta kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.

2) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih

mendalam dengan jumlah respondennya sedikit. Wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara semi terstruktur yaitu dalam pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Jadi dalam penelitian ini, wawancara difungsikan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi.

Wawancara dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung (RSI SA) dan Divisi Bimbingan Pelayanan Islam Semarang secara langsung maupun tidak langsung (angket atau kuesioner). Dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti.

3) Kajian Dokumentasi

Kajian dokumen adalah alat yang membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan informasi dengan cara membaca surat-surat, pengumuman, iktisar rapat, pernyataan tertulis kebijakan tertentu dan bahan-bahan tulis lainnya. Dokumen sendiri merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian kualitatif, metode ini berfungsi sebagai pelengkap metode observasi dan wawancara. Selain itu, metode dokumen menjadi pendukung, yang mana hasil penelitian yang dilakukan akan lebih kredibel/bisa dipercaya dengan menggunakan metode dokumen ini. Pencarian data menggunakan hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda maupun dokumen lain yang terkait dengan penelitian yang berisi gambaran umum Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Miles dan Huberman, dalam Salim dkk mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian

sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Syahrums, 2011)..

Selanjutnya menurut Spradley teknik analisis data disesuaikan dengan tahapan dalam penelitian. Pada tahap penjelajahan dengan teknik pengumpulan data *grand tour question*, analisis data dilakukan dengan analisis domain. Pada tahap menentukan fokus analisis data dilakukan dengan analisis taksonomi. Pada tahap *selection*, analisis data dilakukan dengan analisis komponensial. Selanjutnya untuk sampai menghasilkan judul dilakukan dengan analisis tema.

Data yang telah diorganisir ke dalam suatu pola dan membantu kategorinya. Maka data diolah menggunakan analisis data dan model Miles dan Huberman yaitu:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan terhadap data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Berisi rangkuman, hal-hal pokok dan menitik beratkan pada poin yang dianggap penting. Disajikan peneliti berdasarkan tujuan penelitian terkait bimbingan doa pagi dalam meningkatkan etos kerja pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif berupa uraian naratif yang dapat dilengkapi dengan tabel merupakan kesimpulan informasi tersusun yang berkemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3. Penarikan kesimpulan

Setelah data terkumpul dari lokasi penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumen. Maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi.

4. Verifikasi (*Verification*)

Tahap verifikasi akan dijelaskan lebih jelas dan mendalam sesuai dengan rumusan masalah yang disajikan peneliti dalam penelitian ini, Yakni bagaimana penerapan metode bimbingan doa pagi bagi pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

BAB II

KERANGKA TEORI

1. Bimbingan

a. Pengertian Bimbingan

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “*guidance*” yang artinya menunjukkan, atau menuntun orang lain menuju ke jalan yang benar (Muttaqin et al., 2017: 180). Sedangkan (Bimo Walgito, 1993) menyebutkan bahwa bimbingan adalah pemberian bantuan dan pertolongan kepada individu atau kelompok yang mengatasi permasalahan yang dihadapi agar individu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.

Donald G. Mortenson menjelaskan bimbingan sebagai proses pemberian bantuan kepada seseorang yang dilakukan oleh ahli, dengan harapan mampu mengembangkan dirinya sesuai kemampuan (Apriyani & Sirait, 2019). Adapun W.S. Wingkel dalam buku bimbingan Konseling Islami menyatakan bahwa bimbingan berarti pemberian bantuan kepada sekelompok orang dalam membuat pilihan-pilihan secara bijaksana dan dalam melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan-tuntutan hidup. Bantuan itu bersifat Psikis (kejiwaan) bukan yang bersifat material. Dengan adanya bantuan ini individu dapat mengatasi sendiri masalah yang sedang dihadapi dan menjadi lebih mapan untuk menghadapi permasalahan (Samsul Munir Amin, 2013: 6).

Bimbingan merupakan upaya pemberian bantuan kepada individu untuk memecahkan masalah, dilakukan secara berkala dan disusun sedemikian rupa agar individu dapat memahami dan menerima dirinya sendiri. Sehingga tercipta kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan, baik lingkungan keluarga, masyarakat maupun pekerjaan (Kamilah Noor Syifa Hasanah, 2017).

Berdasarkan uraian pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan mengandung makna sebagai suatu proses pemberian

bantuan seorang ahli kepada individu atau kelompok berupa psikis (jiwa) terhadap problem yang dihadapinya, proses tersebut mampu membuat individu menentukan keputusannya sendiri dalam menyelesaikan masalah agar tercapai kebahagiaan hidup sebagai makhluk hidup maupun makhluk sosial.

b. Faktor-Faktor Bimbingan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi bimbingan menurut Poerwadarminta adalah:

a) Motivasi

Kondisi yang menggerakkan suatu makhluk yang mengarahkan kepada suatu tujuan atau beberapa tujuan dari tingkat tertentu Hasil bimbingan akan menjadi optimal jika ada motivasi dari pembimbing. Dengan adanya motivasi ini, seorang terbimbing akan menjadi tekun dalam mengikuti bimbingan sehingga akan berhasil dengan baik (Poerwadarminta, 1999: 27).

b) Minat

Kecenderungan hati kepada sesuatu atau keinginan. Minat juga sebagai kecenderungan subyek yang menetap untuk merasa tertarik pada bidang studi (Poerwadarminta, 1999: 27).

c. Tujuan bimbingan

Tujuan bimbingan keagamaan adalah agar fitrah yang dikaruniakan Allah kepada individu bisa berkembang dan berfungsi dengan baik, sehingga menjadi pribadi kaffah, dan secara bertahap mampu mengaktualisasikan apa yang diimaninya itu dalam kehidupan sehari-hari, yang tampil dalam bentuk kepatuhan terhadap hukum-hukum Allah dalam melaksanakan tugas kekhlifahan di bumi, dan ketaatan dalam beribadah dengan mematuhi segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Menurut Hamdani Bakran (Hamdani Bakran, 2001: 207) tujuan bimbingan keagamaan dirumuskan sebagai berikut:

- a) Untuk menghasilkan suatu perubahan, perbaikan, kesehatan dan perbaikan jiwa dan mental.
- b) Untuk menghasilkan suatu perubahan, perbaikan dan kesopanan tingkah laku yang dapat memberikan manfaat baik pada diri sendiri, lingkungan keluarga, lingkungan kerja maupun lingkungan sosial dan alam sekitarnya.
- c) Untuk menghasilkan kecerdasan rasa (emosi) pada individu sehingga muncul dan berkembang rasa toleransi, kesetiakawanan, tolong menolong dan rasa kasih sayang.
- d) Untuk menghasilkan kecerdasan spiritual pada diri individu sehingga muncul dan berkembang rasa keinginan untuk berbuat taat kepada-Nya.

2. Doa

a. Pengertian Doa

Doa berasal dari kata dasar دعا - ع - د , yang berarti kecenderungan kepada sesuatu pada diri kita melalui suara dan kata-kata, sementara Ibrahim Anis mengartikan sebagai “menuntut sesuatu atau mengharapkan kebaikan” yang secara luas berarti permohonan, memanggil, mengundang, meminta, menamakan, mendatangkan dan lain-lain (Hakim, 2017).

Secara terminologi doa bermakna permohonan atau permintaan seorang hamba kepada Tuhan, melalui lafal yang dikehendaki serta memenuhi ketentuan yang ditetapkan (Rofifah, 2020), sedangkan Al-Khathabi dalam Al-Hamid menjelaskan bahwa permohonan seorang hamba kepada Rabb-Nya untuk meminta bantuan dan pertolongan adalah doa. Sedangkan hakikat doa ialah menampakkan kefakiran kepada-Nya, membebaskan dan membersihkan diri dari daya dan kekuatan, ini merupakan ciri-ciri 'ubudiah (ibadah) seseorang, merasakan kelezatan manusiawi yang mana di dalamnya terkandung makna pujian kepada Allah serta pengakuan terhadap sifat kedermawanan Allah. (Nasution, 2017).

Doa sebagai dimensi spiritual mempunyai peran penting yang dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Doa adalah suatu tugas agama yang sangat penting kedudukannya dan sangat mahal nilainya. Dia adalah suatu pintu yang besar di antara pintu-pintu ibadat yang lain, dalam memperhambakan diri kepada Allah dan memperlihatkan ketundukan jiwa kepada-Nya (Siswoyo, 2008: 41). Ash-Shiddieqy mengatakan bahwa doa adalah perisai, senjata penangkis dari bencana, dan ibarat air yang dapat memberi manfaat dan menyejukkan kehidupan.

Menurutnya lebih lanjut, doa itu berfaedah dalam memperoleh naungan rahmat Allah SWT, menunaikan kewajiban, taat, menjauhkan diri dari maksiat, menimbulkan keridaan Allah SWT, memperoleh hasil yang pasti, menolak tipu daya musuh, menghilangkan kegundahan, menghasilkan hajat, dan memudahkan kesukaran (Abdullah, 2005: 24).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa doa merupakan permintaan seorang hamba (manusia) kepada Tuhannya melalui lisan maupun tulisan. Doa dianggap sebagai bagian dari bentuk individu memperlihatkan ketundukan kepada-Nya. Peran doa sebagai bagian dari dimensi spiritual manusia menjadikan kedudukannya sangat penting dalam kehidupan.

b. Urgensi Doa

Pentingnya kedudukan doa dalam kehidupan manusia, Menurut Siswoyo dalam skripsinya yang berjudul *Manfaat Zikir dan Doa Menurut Quraish Shihab dalam Kesehatan Mental (Analisis BKI)*, doa memiliki sejumlah manfaat, diantaranya:

a) Sebagai Penolong

Catherine Ponder dalam bukunya yang berjudul *Pray and Grow Rich* pada halaman paling awal, menuliskan *Prayer is receiving more consideration today than at any time during the*

past thousand years, (Doa adalah menerima lebih banyak pertimbangan hari ini daripada kapan pun selama seribu tahun terakhir). Dan mengakhiri bukunya dengan: kalimat: *more things are wrought by prayer than this world dreams of* (lebih banyak hal yang dikerjakan oleh doa daripada diimpikan oleh dunia ini). Dengan kata lain, Ponder memberikan pemahaman bahwa dengan berdoa, seseorang akan memiliki banyak pertimbangan yang dilakukan dalam hidupnya, Ponder memaknai doa sebagai penolong yang memiliki kekuatan lebih banyak dari yang diperkirakan (Abdullah, 2005: 22).

b) Sebagai Kekuatan

Doa sebagai bentuk kekuatan paling tinggi di alam semesta mampu menjalin manusia dengan kekuasaan Tuhan, karena berdoa adalah tindakan yang tepat dan benar. Ponder menegaskan bahwa doa mampu melahirkan tindakan fisik yang selaras dengan tindakan mental melalui dimensi spiritualnya. Doa merupakan suatu tindakan rekolektif, artinya dengan itu manusia menetapkan dan memupuk kesatuannya dengan yang ilahi. Doa merupakan bentuk pemujaan universal, dengan diam ataupun dengan bersuara, pribadi maupun umum, spontan maupun menurut aturan (Siswoyo, 2008: 38)

c) Sebagai Perisai

Hasbi ash-Shiddieqy mengatakan bahwa berdoa adalah suatu tugas yang diperintahkan Tuhan kepada hamba-Nya agar dilaksanakan. Lebih lanjut Hasbi ash-Shiddieqy menjelaskan bahwa doa adalah perisai, senjata penangkis dari bencana, ibarat air yang dapat memberi manfaat sebagai penyejuk kehidupan. Doa berfaedah dalam memperoleh naungan rahmat Allah SWT, menunaikan kewajiban, taat, menjauhkan diri dari maksiat, menimbulkan keridaan Allah SWT, memperoleh hasil yang pasti,

menolak tipu daya musuh, menghilangkan kegundahan, menghasilkan hajat, dan memudahkan kesukaran (Siswoyo, 2008: 41).

Berdasarkan uraian di atas, urgensi doa bagi manusia dan kehidupan sangatlah penting, dapat dilihat dari manfaat doa sebagai penolong yang bahkan seringkali tidak disadari manusia bahwa doa memiliki peran penting dalam segala jenis keputusan dan ketetapan yang terjadi padanya. Tak hanya itu, doa juga menjadikan manusia memiliki perisai atas kesusahan yang dia alami. Imam al-Ghazali seorang ahli fikih, filsuf muslim, dan pakar tasawuf menyetujui hal tersebut dan menyebut bahwa doa merupakan kebutuhan manusia kepada Allah sehingga menempatkan doa sebagai suatu yang benar-benar sangat bernilai bagi manusia.

3. Bimbingan Doa

(Suidah et al., 2021: 184) dalam penelitiannya mengenai efektivitas bimbingan doa terhadap lansia menggunakan uji Wilcoxon mendapati, bahwa bimbingan doa efektif memberikan ketenangan, menentramkan hati, menenangkan jiwa, memotivasi melakukan pekerjaan dan menghilangkan kegelisahan.

Dapat dipahami bahwa bimbingan doa merupakan proses pemberian bantuan kepada individu melalui pendekatan spiritual manusia dan Tuhan-Nya, mendorong individu untuk meminta atau memohon pertolongan dalam menghadapi segala kesulitan dalam kehidupannya agar dapat mencapai ketenangan jiwa dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, sosial masyarakat maupun lingkungan pekerjaan.

4. Bimbingan Doa Pagi

Bimbingan doa pagi termasuk dalam satu dari empat program bidang bimbingan dan pelayanan islam Rumah Sakit Islam Sultan

Agung Semarang. Bimbingan doa pagi bagi pegawai masuk dalam program pembinaan mental dan spiritual dalam bimbingan keagamaan.

Bimbingan doa pagi dilaksanakan tiga kali dalam seminggu bagi seluruh pegawai sebelum memulai pekerjaan, setiap hari Senin, Rabu dan Jumat di masjid Hamidun Qosim rumah sakit islam sultan agung Semarang. Rangkaian bimbingan doa pagi berupa shalat Dhuha, tilawah Al-Quran, kajian Tafsir Quran/kajian tematik serta pembacaan doa pagi, pembacaan doa pagi sendiri biasanya menggunakan ayat yang sudah disiapkan oleh petugas yang bertugas pada hari tersebut, bisa berupa ayat-ayat keseharian atau sesuai dengan tema hari besar yang ditentukan.

5. Etos Kerja
 - a. Pengertian Etos kerja

Berasal dari bahasa Yunani “*Ethos*” yang berarti sikap, watak, kepribadian, karakter serta keyakinan. Dalam etos terdapat semacam semangat untuk melengkapi sesuatu dari segala kerusakan (fasad), sehingga dapat mengurangi bahkan menghindari suatu pekerjaan dari kecacatan (fasad), karena etos terbentuk oleh beberapa kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakini (Toto Tasmara, 2004: 15). Secara etimologis, etos kerja terdiri dari dua kata, yaitu etos dan kerja. Etos yang artinya kepribadian, watak, serta keyakinan atas sesuatu, dimana tidak hanya dimiliki individu, akan tetapi juga kelompok bahkan masyarakat, sedangkan Kerja diartikan sebagai kebutuhan manusia akan bermacam-macam hal, berkembang dan selalu berubah yang dilakukan untuk membawa individu kepada keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya (Sani, 2019: 26-27).

(J, 2011) Etos kerja dipahami sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma

kerja yang integral. Paradigma berarti konsep utama kerja itu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya

(Mathis , R., & Jackson, 2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

(Indartono & Widodo, 2014: 5) mengatakan etos kerja diartikan sebagai nilai kerja positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: moralitas yang tinggi dalam bekerja, religious, disiplin kerja dan kebanggaan atas hasil karyanya.

Menurut (Dongoran & Batubara, 2019: 94) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang melekat dalam diri individu secara khas dalam memandang, sehingga mampu mengekspresikan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan sikap, moral, religiositas disiplin kerja serta kebanggaan terhadap pekerjaan atau profesi yang sedang ditekuni.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja dalam diri individu, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor ini timbul dari dalam diri individu (psikis) yang berupa dorongan dari segala kebutuhan dengan segala dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, stres kerja serta faktor-faktor yang dapat mengakibatkan kemalasan dalam dirinya. Seorang pegawai yang memiliki kondisi tubuh yang sehat dan mental yang sehat maka ia akan dengan senang hati dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan etos kerjanya (Siti Aslamiah, 2022: 31). Oleh karena itu, suasana batin, semangat hidup, keyakinan dan keimanan menjadi sumber utama dalam meningkatkan motivasi yang mendasari individu untuk meningkatkan etos kerjanya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri individu atau dari lingkungannya, berupa dorongan dari lingkungan tempat tinggal, sistem nilai kebudayaan, lingkungan pergaulan, pendidikan yang ditempuh, pengalaman selama hidup, perekonomian, agama, sosial politik dan motivasi intrinsik (Novialdi F, 2009: 18).

c. Ciri-Ciri etos Kerja Islami

Ciri-ciri etos kerja Islami dan ciri-ciri etos kerja tinggi pada umumnya banyak keserupaan, utamanya pada dataran lahiriah nya. Ciri-ciri tersebut antara lain (Sakura, 2015: 16-19):

1) Baik dan bermanfaat

Islam hanya memerintah atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap

pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

2) Kemantapan atau *perfectness*,

Kualitas kerja yang mantap atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami yang berarti pekerjaan mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

3) Kerja keras, tekun dan kreatif.

Kerja keras, yang dalam Islam diistilahkan dengan *mujahadat* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama adalah *istifragh ma fil wus'ii*, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik, dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah Swt telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendayagunakan secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah Ridhai.

4) Berkompetisi dan tolong menolong

Alquran dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal saleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan qurani yang bersifat *amar* atau perintah, seperti *fastabiqul khairat* (maka, berlomba-lomba lah kamu sekalian dalam kebaikan). Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi Islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal salih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram; saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu (*ta'awun*).

5) Objektif

Sikap ini dalam islam di istilahkan dengan *shiddiq*, artinya mempunyai kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan dengan nilai-nilai yang benar dalam Islam. Tidak adanya kontradiksi antara realita di lapangan dengan konsep kerja yang ada. Dalam dunia kerja dan usaha kejujuran ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, mengakui kekurangan, dan kekurangan tersebut diperbaiki secara terus menerus, serta menjauhi dari berbuat bohong atau menipu.

6) Disiplin atau konsekuen

Selanjutnya sehubungan dengan ciri-ciri etos kerja tinggi yang berhubungan dengan sikap moral yaitu disiplin dan konsekuen, atau dalam Islam disebut dengan amanah. Sikap bertanggung jawab terhadap amanah merupakan salah satu bentuk akhlak bermasyarakat secara umum, dalam konteks ini adalah dunia kerja.

Allah memerintahkan untuk menepati janji adalah bagian dari dasar pentingnya sikap amanah. Janji atau *uqud* dalam ayat tersebut mencakup seluruh hubungan, baik dengan Tuhan, diri sendiri, orang lain dan alam semesta, atau bisa dikatakan mencakup seluruh wilayah tanggung jawab moral dan sosial manusia.

7) Konsisten dan Istiqamah

Istiqamah dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran sehingga menghasilkan sesuatu yang maksimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus.

8) Proses

Proses tumbuh kembang suatu sistem yang baik, jujur dan terbuka, maupun keburukan dan ketidak jujuran akan tereduksi

secara nyata. Orang atau lembaga yang Istiqamah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan dan sekaligus akan mendapatkan solusi dari segala persoalan yang ada. Inilah janji Allah kepada hamba-Nya yang konsisten atau Istiqamah.

9) Percaya diri dan kemandirian

Sesungguhnya daya inovasi dan kreatifitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, karena jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset dan kemampuan serta potensi ilahiah yang ia miliki yang sungguh sangat besar nilainya. Semangat berusaha dengan jerih payah diri sendiri merupakan hal yang sangat mulia posisi keberhasilannya dalam usaha pekerjaan.

10) Efisien dan hemat

Agama Islam sangat menghargai harta dan kekayaan. Jika orang mengatakan bahwa agama Islam membenci harta adalah tidak benar. Yang dibenci itu ialah mempergunakan harta atau mencari harta dan mengumpulkannya untuk jalan-jalan yang tidak mendatangkan maslahat, atau tidak pada tempatnya, serta tidak sesuai dengan ketentuan agama, akal yang sehat dan *'urf* (kebiasaan yang baik).

Demi kemaslahatan harta tersebut, maka sangat dianjurkan untuk berperilaku hemat dan efisien dalam pemanfaatannya, agar hasil yang dicapai juga maksimal. Namun sifat hemat disini tidak sampai kepada kerendahan sifat yaitu kikir atau bakhil. Sebagian ulama membatasi sikap hemat yang dibenarkan kepada perilaku yang berada antara sifat boros dan kikir, maksudnya hemat itu berada di tengah kedua sifat tersebut. Kedua sifat tersebut akan berdampak negatif dalam kerja dan kehidupan, serta tidak memiliki kemanfaatan

sedikitpun, padahal Islam melarang seseorang untuk berlaku yang tidak bermanfaat.

d. Upaya Peningkatan Etos Kerja

(Ferisia, 2022: 40-44) Kesuksesan sebuah lembaga tidak hanya dilihat dari kondisi eksternal lembaga, tetapi juga kondisi sumber daya manusia. dalam hal ini, etos kerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan suatu lembaga dapat diterima masyarakat, maka terdapat beberapa upaya peningkatan etos kerja bagi pegawai, yaitu:

1) Pembinaan

Maolani dalam (Syaepul Manan, 2017: 52) menyebutkan bahwa pembinaan adalah suatu upaya pendidikan formal maupun nonformal yang dilaksanakan secara sadar, terarah, terencana dan bertanggung jawab untuk menumbuhkan, membimbing dan mengembangkan dasar-dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras sesuai dengan bakat serta kemampuan individu. Sebagai bekal untuk menambah, mengembangkan kemampuan diri, mutu dan martabat secara optimal.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa pembinaan etos kerja dapat dilakukan instansi dengan cara formal maupun nonformal, berupa pelatihan, webinar maupun kelas tambahan kepada pegawainya. Tentunya dengan memperhatikan faktor-faktor terkait, bekerjasama dengan direksi lain dan kepala bagian untuk mengetahui lebih dalam tentang kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerjanya.

2) Pengembangan Diri

Peningkatan kinerja pegawai dapat juga dilakukan dengan menumbuhkan kedisiplinan sumber daya manusia dengan cara mengembangkan diri individu. Seperti mengembangkan pola

perilaku, standar instansi maupun aturan lain yang dapat memacu pegawai memenuhi target. Jika semuanya tercapai, maka tujuan peningkatan kualitas pegawai yang baik akan segera tercipta.

3) Pengendalian dan Pengawasan

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pegawai terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Instansi harus memperhatikan beberapa prinsip dalam melakukan pengendalian dan pengawasan, seperti dilakukan berdasarkan kebutuhan dan dibantu dengan tenaga profesional. Prinsip-prinsip tersebut harus diperhatikan dengan benar oleh instansi agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dapat terlaksana dengan baik dan pegawai tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada.

4) Pemberian Motivasi

Agar dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan etos kerja, perlu diperhatikan motivasi terhadap pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan dapat melalui reward, apresiasi, beasiswa pendidikan, penugasan maupun promosi jabatan. Hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan kata-kata.

5) Penghargaan (Reward)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini pegawai dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi sumber daya manusia secara terbuka, sehingga setiap pekerja memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.

6) Persepsi

Persepsi adalah proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindera. Sarlito mengartikan persepsi sebagai daya mengenal objek, mengelompokan, membedakan, memusatkan perhatian, mengetahui dan mengartikan melalui pancaindera. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan etos kerja. Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, melalui komitmen yang diberikan instansi terhadap pegawai, maka akan tertanam atau memunculkan sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Disamping itu, Abraham Maslow dalam teorinya *Hierarchy of Needs* (Teori Hirarki Kebutuhan) mengemukakan bahwa individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, dan motivasi mereka dalam bekerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan tersebut. Menurut teori ini, seseorang akan fokus pada pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah (seperti kebutuhan fisik dan keamanan) sebelum mereka dapat mencapai motivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi (seperti kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri). Artinya, dalam teori hirarki kebutuhan, Maslow menyebutkan bahwa manusia cenderung memiliki motivasi untuk lingkungannya (bekerja, sosial, aktualisasi diri, pengetahuan) ketika dirinya sudah memenuhi kebutuhan utamanya (fisik dan keamanan) (Abraham Maslow, 1943: 50).

Pada umumnya terdapat lima kebutuhan utama manusia yang harus dipenuhi, yaitu:

- I. Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara dan lain-lain.

- II. Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
- III. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pegawai dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.
- IV. Kebutuhan harga diri yaitu adanya pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.
- V. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Pemenuhannya dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Victor H. Room dalam teori harapan (Expectancy theory) mengemukakan bahwa motivasi bekerja setiap individu memiliki berkaitan erat dengan usaha yang diberikan, kinerja yang dihasilkan, dan hadiah yang diterima. Menurut teori ini, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yakni harapan (kepercayaan bahwa usaha akan mengarah pada kinerja yang baik), instrumentalitas (kepercayaan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hadiah atau penghargaan), dan valensi (nilai atau keinginan individu terhadap hadiah atau penghargaan tersebut). Singkatnya, kesungguhan bekerjanya tergantung dari berapa besar perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.

Teori harapan bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu.

Urgensi Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Bimbingan doa merupakan proses pemberian bantuan kepada individu melalui pendekatan spiritual sebagai bentuk permintaan, permohonan bantuan kepada Tuhan-Nya. Dilihat dari pengertian bimbingan doa sendiri, bimbingan doa pagi yang dilakukan Rumah Sakit Islam Sultan Agung dapat dipahami Omendekatkan dan membiasakan diri bergantung pada Tuhan. Sekalipun berdasarkan wawancara dengan pembimbing rohani, beberapa pegawai belum memahami dengan jelas fungsi dari bimbingan doa pagi dalam diri dan pekerjaannya. Bahkan beberapa instansi belum menerapkan bimbingan doa terhadap pegawai.

Padahal bimbingan, khususnya bimbingan keagamaan maupun doa terhadap pegawai dalam suatu instansi memiliki peranan penting, mengingat faktor yang terdapat dalam doa yakni motivasi serta minat yang bertujuan menghasilkan suatu perubahan, perbaikan jiwa maupun mental, menghasilkan tingkah laku emosional terhadap sesama bahkan menghasilkan kecerdasan spiritual pada diri individu sehingga berkembang rasa keinginan untuk taat kepada-Nya. Selain itu, dengan adanya bimbingan terhadap pegawai mampu membawanya menjadi pribadi yang lebih terarah dalam memberikan pelayanan kepada pasien karena dirinya sudah memiliki poros atau acuan dalam melakukan pekerjaannya, suasana hati dan jiwa yang baik mampu membawa pegawai kepada etos kerja yang baik pula.

Religiusitas dan keimanan individu menjadi indikator dalam upaya peningkatan etos kerja. Melihat urgensi bimbingan doa dan peranannya terhadap pegawai, tidak menutup kemungkinan bahwa bimbingan doa memiliki tempat khusus sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, bagian awal berisi judul, nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstraksi, kata pengantar dan daftar isi. Kemudian penulis akan membagi penelitian menjadi lima bab. Sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, berikut sistematika skripsi dalam penelitian ini:

BAB I : Dalam bab ini berisi pendahuluan dengan pemaparan berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka serta sistematika penulisan.

BAB II : Membahas terkait bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai rumah sakit islam sultan agung Semarang. Berisikan 5 sub bab kerangka teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Sub bab pertama adalah pengertian bimbingan, faktor-faktor bimbingan serta tujuan bimbingan. Sedangkan sub bab kedua berisikan tentang pengertian doa dan urgensi doa. Sub bab ketiga berisikan Bimbingan Doa, sub bab keempat berisi bimbingan doa pagi dan sub bab kelima terkait pengertian etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, ciri-ciri etos kerja islami, serta upaya peningkatan etos kerja. Serta ditutup dengan sub bab urgensi bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai rumah sakit islam sultan agung Semarang.

BAB III : Pada bab ini akan disajikan data mengenai objek penelitian, yaitu gambaran umum dari Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Meliputi profil rumah sakit islam sultan agung

Semarang, sejarah singkat dan struktur kepengurusan Rumah sakit islam sultan agung Semarang, serta urgensi bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai rumah sakit islam sultan agung Semarang.

BAB IV : Bab keempat akan membahas mengenai hasil penelitian yang meliputi analisis peran bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

BAB V : Bab terakhir akan menjadi penutup, menjabarkan kesimpulan, saran dari peneliti, riwayat penulis serta lampiran-lampiran.

BAB III

GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

1. Profil Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (selanjutnya disebut RSI Sultan Agung Semarang) adalah lembaga pelayanan kesehatan masyarakat di bawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (selanjutnya disebut YBWSA). RSI Sultan Agung Semarang didirikan pada tanggal 17 Agustus 1971, dan diresmikan sebagai rumah sakit umum tanggal 23 Oktober 1973 dengan Surat Keputusan (selanjutnya disebut SK) dari Menteri Kesehatan Nomor: 1024/Yan.Kes/1.0./75 tertanggal 23 Oktober 1975, dan diresmikan sebagai Rumah Sakit Tipe C (RS Tipe Madya).

RSI Sultan Agung Semarang pada mulanya merupakan *health center* atau pusat kesehatan masyarakat, Dalam perkembangannya, kiprah *Health Centre* dalam pelayanan kesehatan membuahkan kepercayaan dari beberapa instansi. Setidaknya, nampak dari diberikannya bantuan dari Pemerintah berupa mobil Ambulance dan beberapa instansi perusahaan masing-masing dari Sumitomo Shoji Kaisha Ltd ; Tokyo, NV. HMS & Co, NV ; Sapro Argo Puro dan Pabrik Rokok Sukun Kudus yang menyumbangkan 4 kamar VIP. Layanan yang ada meliputi poliklinik umum, poliklinik kesehatan ibu dan anak, dan poliklinik keluarga berencana. Tahun 1973 *health center* berkembang menjadi rumah sakit atau *medical center* Sultan Agung dengan mendapatkan dukungan dan partisipasi dari berbagai pihak (RSI Sultan Agung Semarang, 2011: 9-11) (Fitria, 2013: 64-65).

Rumah Sakit Sultan Agung berganti nama menjadi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang (RSI Sultan Agung Semarang) pada tanggal 8 Januari 1992. RSI Sultan Agung Semarang adalah sebuah rumah sakit yang memiliki status Badan Layanan Umum (selanjutnya disebut BLU). Sejak tanggal 21 Februari 2011, RSI Sultan Agung

Semarang ditetapkan menjadi rumah sakit bertipe B melalui surat keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: H. K. 03.05/1/513/2011 yang ditandatangani oleh Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan. Penetapan sebagai rumah sakit tipe B mengandung arti bahwa secara fisik, peralatan, dan sumber daya, serta prosedur pelayanan telah memenuhi standar rumah sakit bertipe B. Tahun yang sama, secara resmi Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: H. K. 03.05/III/1299/11 tertanggal 1 Mei 2011 menetapkan RSI Sultan Agung Semarang sebagai rumah sakit pendidikan (*hospital teaching*), dan merupakan tempat utama mendidik calon dokter umum mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung (RSI SA, 2017).

Seiring berjalannya waktu, kebutuhan akan pelayanan pasien semakin meningkat, sehingga RSI Sultan Agung Semarang telah memperluas pelayanan dengan pelayanan unggulan Semarang Eye Center (selanjutnya disebut SEC). SEC merupakan pusat pelayanan kesehatan mata terlengkap di Jawa Tengah. SEC dibuka pada tanggal 21 Mei 2005 yang diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah bapak H. Mardiyanto. Didukung peralatan-peralatan canggih dengan menggunakan teknologi terkini serta tindakan operasi subspecialistik oleh dokter-dokter spesialis mata yang berkualitas.

2. Letak Geografis

RSI Sultan Agung Semarang merupakan salah satu rumah sakit yang strategis. Terletak di Jalan Raya Kaligawe KM. 4 Semarang, dan berada di kelurahan Genuk. Lingkungan RSI Sultan Agung Semarang berdekatan dengan Universitas Islam Sultan Agung, terminal Terboyo, dan dikelilingi pertumbuhan industri, namun suasana tetap tenang dan tidak bising. RSI Sultan Agung Semarang memiliki luas wilayah 29.900 meter persegi, dan luas tanah pengembangan 40.200 meter persegi. Apotek RSI Sultan Agung Semarang berada dalam lingkungan rumah sakit. Komplek RSI Sultan Agung Semarang terdapat masjid

dan mushala untuk umum sebagai sarana melengkapi kebutuhan masyarakat. Jenis pelayanan yang tersedia di RSI Sultan Agung Semarang adalah umum, spesialisik, dan subspecialistik (Fitria, 2013: 67).

3. Falsafah, Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Rumah Sakit Ismal Sultan Agung

1) Falsafah Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Falsafah rumah sakit Islam Sultan Agung adalah wadah peningkatan kualitas kesehatan jasmani dan rohani umat, melalui dakwah bi al-Haal dalam bentuk pelayanan, fastabiq al-Khairat, serta pendidikan Islam. Rumah sakit Islam Sultan Agung merupakan rumah sakit Islam sekaligus merupakan rumah sakit pendidikan (Teaching Hospital). Rumah sakit Islam Sultan Agung sebagai rumah sakit Islam berarti merupakan sarana Dakwah islamiyah lewat pelayanan kesehatan, sedangkan sebagai rumah sakit pendidikan, rumah sakit Islam Sultan Agung merupakan sarana pembelajaran tenaga medis dan ilmu terkait. Rumah sakit Islam Sultan Agung sebagai Islamic Teaching Hospital, tidak hanya sebagai kewajiban, melainkan tuntutan sekaligus kebutuhan masyarakat.

2) Visi

Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki visi yang sesuai dengan kebutuhan, tidak hanya kebutuhan masyarakat umum saja melainkan juga sesuai dengan kebutuhan pendidikan untuk kalangan mahasiswa, yaitu: *“Rumah sakit Islam terkemuka dalam pelayanan kesehatan, pendidikan, dan pembangunan peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang di rahmati Allah SWT”* (RSI SA, 2017).

3) Misi

Misi Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang selamat

menyelamatkan dan dijiwai semangat mencintai Allah menyayangi sesama, menyelenggarakan pelayanan pendidikan dalam rangka membangun generasi *khaira ummah*, dan membangun peradaban Islam menuju masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah (RSI SA, 2017).

4) Motto

Dalam kegiatan sehari-hari pegawai rumah sakit Islam Sultan Agung memiliki motto yang dijadikan sebagai salah satu bentuk motivasi, yaitu “*Mencintai Allah, Menyayangi Sesama*”. Keramahan, kekeluargaan, kenyamanan, dan kebersihan, merupakan kebiasaan positif dalam keseharian Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Kasih sayang menjadi sentuhan khas yang dihadirkan, dan falsafah selamat menyelamatkan, selamat dunia dan akhirat menjadi landasan pengelolaan rumah sakit. Inilah yang menjadi ciri pelayanan kesehatan atas dasar nilai-nilai Islam yang diterapkan (RSI SA, 2017).

5) Tujuan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Tujuan yang ingin dicapai rumah sakit Islam Sultan Agung sebagai Islamic Teaching Hospital, diantaranya:

- a. Terselenggaranya pelayanan kesehatan islami.
- b. Terselenggaranya pelayanan kesehatan masyarakat untuk keselamatan iman dan kesehatan jasmani sebagai upaya bersama untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.
- c. Terbentuknya jamaah Sumber Daya Insan (selanjutnya disebut SDI) yang memiliki komitmen pelayanan kesehatan islami yang bertakwa, dengan kecendakawanan dan kepakaran dengan kualitas universal, menjunjung tinggi etika rumah sakit Islam, etika kedokteran, dan etika kedokteran Islam, menguasai nilai-nilai dasar Islam untuk disiplin ilmu kedokteran dan kesehatan, dan melaksanakan tugas-tugas pelayanan rumah sakit, pelayanan

- kependidikan, pelayanan penelitian, dan tugas dakwah dengan jiwa dan semangat "Mencintai Allah Menyayangi Sesama".
- d. Terselenggaranya pelayanan pendidikan dalam rangka membangun generasi khaira ummah di bidang kedokteran dan kesehatan pada program diploma, sarjana, magister, profesi, dan doktor, dengan kualitas universal siap melaksanakan tugas.
 - e. Terwujudnya rumah sakit untuk pendidikan kedokteran dan kesehatan Islam yang berkualifikasi B Plus untuk lima tahun ke depan, dan A untuk sepuluh tahun kedepan.
 - f. Terselenggaranya silaturahmi dan jejaring dengan pusat-pusat pengembangan ilmu kedokteran, dan kesehatan, serta rumah sakit Islam di seluruh dunia.
 - g. Terselenggaranya silaturahmi yang intensif dengan masyarakat dan partisipasi aktif dalam upaya membangun masyarakat sehat sejahtera yang dirahmati Allah SWT.
 - h. Menjadi rujukan bagi masyarakat dan rumah sakit lain dalam pelayanan kesehatan islami.
 - i. Terselenggaranya proses pengembangan gagasan, kegiatan, dan kelembagaan sejalan dengan dinamika masyarakat, perkembangan rumah sakit, dan perkembangan iptek kedokteran dan kesehatan.
 - j. Terwujudnya rumah sakit pendidikan Islam utama (*Islamic Teaching Hospital*) Terselenggaranya proses evaluasi diri secara teratur dan berkelanjutan (Fitria, 2013: 69-71).

4. Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Rumah sakit Islam Sultan Agung adalah rumah sakit tipe B yang memiliki 301 tempat tidur, gedung berarsitektur unik, halaman parkir yang luas, dan pengembangan pelayanan Intensive Care Unit (selanjutnya disebut ICU). Rumah sakit Islam Sultan Agung merupakan rumah sakit swasta yang telah lulus akreditasi 16 bidang pelayanan, yaitu:

- 1) Administrasi dan manajemen.
- 2) Pelayanan medis.
- 3) Pelayanan gawat darurat.
- 4) Pelayanan keperawatan.
- 5) Rekam medis.
- 6) Farmasi.
- 7) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (selanjutnya disebut K3).
- 8) Radiologi.
- 9) Laboratorium.
- 10) Kamar operasi.
- 11) Pengendalian infeksi di rumah sakit.
- 12) Perinatal resiko tinggi.
- 13) Pelayanan rehabilitasi medis.
- 14) Pelayanan gizi.
- 15) Pelayanan intensif.
- 16) Pelayanan darah (RSI SA, 2017).

Layanan yang ada di RSISA dan tengah dikembangkan antara lain (RSI SA, 2017):

- 1) Klinik spesialis terdiri dari klinik penyakit dalam, klinik paru, klinik bedah umum, klinik bedah orthopedic, klinik bedah onkologi, klinik obsgyn, klinik anak, klinik penyakit saraf, klinik Telinga, Hidung, dan Tenggorokan (selanjutnya disebut THT), dan klinik kosmetika medik.
- 2) Klinik gigi, terdiri dari klinik gigi umum, klinik gigi anak (pediatric dental center), orthodonte care, dan klinik bedah mulut.
- 3) Klinik penunjang, meliputi Voluntary Counseling and Testing (selanjutnya disebut VCT) atau klinik pendampingan bagi orang dengan HIV/AIDS (selanjutnya disebut ODHA), Tuberculosis Directly Observed Treatment Short Course (selanjutnya disebut TB DOTS), klinik gizi, Balai Kesehatan Ibu dan Anak (selanjutnya disebut BKIA), dan akupuntur.

- 4) Rehabilitasi medik center terdiri dari fisioterapi, hydrotherapi, terapi wicara, terapi psikologi, ocupasi therapy, cryo therapy, vialtim, traksi lumbal/cervical, exercise therapy/gym.
- 5) Medical Chek Up (selanjutnya disebut MCU), terdiri dari MCU sederhana, MCU standar, MCU dasar, general check up, MCU pra nikah, dan health tourism. MCU didukung ruang yang representative, dokter ahli, dan peralatan yang mutakhir seperti ventilator dan hemodialisa.
- 6) Layanan Unggulan yaitu SEC dan urologi center. SEC merupakan layanan unggulan RSISA di bidang mata. Produk layanan SEC meliputi oftalmologi umum, kelainan retina, katarak (konvensional dan phaco), infeksi mata luar, tumor, dan kelainan refaraksi. SEC didukung dengan peralatan yang memadai, diantaranya LASIK, Optical Coherence Tomography (selanjutnya disebut OCT), humphrey automatic perimeter, dan sebagainya. Urologi center terdiri dari beberapa layanan, yaitu Extracorporeal Shock Wave Lithotriper (selanjutnya disebut ESWL), Trans Urethra Needle Ablatin (selanjutnya disebut TUNA terapi), uroflowmeter, dan hemodialisa. ESWL adalah alat pemecah batu ginjal dan saluran kemih dengan gelombang kejut tanpa pembedahan. ESWL mempunyai kelebihan antara lain, pasien tidak perlu rawat inap, pengobatan lebih singkat, tidak memerlukan pembedahan, efek samping lebih sedikit dibandingkan dengan operasi terbuka. TUNA terapi adalah terapi bagi pasien yang mengalami Benign Prostatic Hyperplasia (selanjutnya disebut BPH) atau pembesaran prostat yang menghambat aliran seni. Kelebihan TUNA terapi menyembuhkan BPH adalah waktu pengobatan lebih singkat, sangat sedikit efek sampingnya, pasien cepat pulih, dan menghilangkan resiko mengompol abadi. Uroflowmeter merupakan pemeriksaan kekuatan pancar air seni, alat ini akan menunjukkan seberapa besar kekuatan pancaran air seni.

Hemodialisa, merupakan alat yang digunakan mencuci darah pasien akibat kurang berfungsinya ginjal.

- 7) Layanan lain meliputi cardiac center, stroke center, diabetes center, pusat pengembangan reproduksi sehat atau klinik ingin anak, klinik obesitas, pusat kosmetika medik islami, pengembangan hearing center, pengembangan trauma center, pengembangan perawatan atau pemulasan jenazah, pusat pelatihan (training center) ilmu-ilmu kedokteran dan kesehatan, dan pengembangan onkologi center dan geriatric center.
- 8) Layanan ruang rawat Very Important Person (selanjutnya disebut VIP) dan Very Very Important Person (selanjutnya disebut VVIP) di lantai 8 gedung MCEB. Fasilitas VIP meliputi suite room, free wifi, peralatan ibadah, dan north Semarang view, sedangkan fasilitas VVIP meliputi family room, kitchen, work desk, free wifi, peralatan ibadah, dan north Semarang view.
- 9) Bidang Bimbingan dan pelayanan islamii (selanjutnya disebut BPI). BPI terdiri dari bimbingan rohani Islam dan pelayanan Dakwah & al-Husna. Bimbingan rohani Islam meliputi bimbingan psikospiritual bagi pasien maupun pegawai, bimbingan fiqh orang sakit, konsultasi psikospiritual baik off line maupun on line, dan qur'anic healing.

Pelayanan Dakwah & al-Husna meliputi dakwah bagi masyarakat, seperti bantuan dana pemakmuran masjid, pembinaan majlis taklim, desa binaan, dan sebagainya, serta perawatan jenazah al-Husna. Rumah sakit pada umumnya menyediakan pelayanan dalam bidang kesehatan dan penunjang kesehatan. Namun tidak menutup kemungkinan pelayanan Dakwah Islam juga disertakan dalam suatu kegiatan. Upaya rumah sakit Islam Sultan Agung dalam meningkatkan layanan islami sebagai sarana Dakwah diantaranya:

- 1) Perumusan kembali standar pelayanan islami.

- 2) Gerakan budaya pelayanan islami yang terdiri dari lima gerakan, yaitu gerakan shalat berjamaah, gerakan tepat waktu, gerakan meja bersih, gerakan menghormati majelis, dan gerakan efisiensi.
- 3) Penguatan SDI dengan nilai-nilai dasar Islam.
- 4) Mengupayakan secepatnya keberadaan dokter obgyn putri.
- 5) Pusat layanan wanita (female center).
- 6) Mengupayakan pelayanan pasien putra oleh perawat putra, dan pasien putri oleh perawat putri.
- 7) Bimbingan rohani yang komprehensif (Dakwah penguatan aqidah, pelaksanaan ibadah, dan doa baik untuk pasien maupun keluarga pasien).
- 8) Pemenuhan sarana prasarana islami yang mendukung suasana dalam melaksanakan ibadah (RSI SA, 2017).

5. Program Kerja Bimbingan Pelayanan Islami di RSI Sultan Agung

Dikenal dengan sebutan Bimbingan Pelayanan Islami atau BPI, dibentuk pada bulan Mei 2011 sebagai wujud keinginan untuk memberikan pelayanan islami kepada pelanggan, sejalan dengan semangat dakwah yang dicituskan para pendiri yayasan Badan Wakah Sultan Agung (Badan & Sultan, 2022). BPI memiliki program kerja yang terdiri dari empat program, yaitu pembinaan mental spiritual, konsep budaya rumah sakit peduli ibadah, bimbingan rohani pasien, dan dakwah sosial. Keempat program tersebut memiliki kegiatan masing-masing yang meliputi:

- 1) Pembinaan mental spiritual bagi pegawai, meliputi doa pagi yang dilaksanakan setiap hari Senin, Rabu, dan Jum'at sebelum memulai pekerjaan, qiyam al-Lail dilaksanakan setiap tiga bulan sekali, perayaan hari besar Islam, pembekalan pra-nikah bagi pegawai yang akan menikah, konsultasi agama dan keluarga sakinah, tahtim al-Quran, penyusunan buku, dan pemakmuran masjid Ibnu Sina.
- 2) Budaya Islam RSI Sultan Agung (Islamic Hospital Culture) meliputi penyusunan konsep budaya Islam, implementasi gerakan

budaya yang disebut *good governance*, yaitu gerakan shalat berjama'ah, gerakan tepat waktu, gerakan meja bersih, gerakan menghormati majelis, gerakan efisiensi, tahsin qiraah, yang dilaksanakan setiap dua bulan sekali, dan penilaian kinerja pegawai dari aspek keagamaan.

- 3) Bimbingan rohani Islam bagi pasien, meliputi bimbingan psikospiritual, bimbingan fiqih orang sakit, terapi qur'anic healing, dengan menggunakan media audio, konsultasi psiko-spiritual (off line dan on line), dan perawatan jenazah al-Husna.
- 4) Dakwah Sosial, meliputi bantuan dan pemakmuran masjid, pembinaan majlis ta'lim, desa binaan, simbolisasi islami fisik dan non fisik, aplikasi nilai-nilai islami penyaluran zakat fitrah dan, penyebaran hewan kurban (RSI Sultan Agung, 2015: 01)

6. Sarana dan Prasarana Bimbingan Pelayanan Islami di RSI Sultan Agung

Sarana dan prasarana bimbingan rohani Islam di RSI Sultan Agung adalah sebagai berikut:

- 1) Ruang khusus petugas rohani.
- 2) Brosur, buku bimbingan pranikah, buku bimbingan muslimah pada masa kehamilan, dan buku pedoman bagi pasien, yang meliputi tuntunan shalat dan tayamum, serta doa-doa khusus bagi pasien.
- 3) Perpustakaan RSI Sultan Agung yang dikelola oleh BPI memiliki berbagai macam koleksi buku, terdiri dari buku keagamaan, kesehatan, manajemen dan buku-buku umum. Koleksi buku yang dimiliki oleh perpustakaan RSI Sultan Agung kurang lebih sekitar 1000 eksemplar.
- 4) Ruang khusus konsultasi agama
- 5) Masjid Ibnu Sina untuk shalat berjama'ah, tahsin qiraat, dan sebagainya.
- 6) Rukit jenazah, merupakan ruangan khusus untuk keperawatan jenazah. RSI Sultan Agung sebagai Rumah Sakit Islam yang

mempunyai misi dakwah Islamiyyah juga menyediakan fasilitas perawatan jenazah, dan pengantaran jenazah sampai rumah duka.

- 7) Media audio, digunakan saat petugas rohani melakukan panggilan shalat, doa pagi, musik-musik islami, terapi quranic healing dan Rumah sakit peduli ibadah, berupa paket ibadah seperti mukena, sajadah, al-Qur'an, tayamum pad, dan sebagainya (RSI Sultan Agung, 2015: 7)

7. Susunan Organisasi Bimbingan Pelayanan Islami

Bidang bimbingan dan pelayanan islami merupakan unsur pembantu direktur umum dan keuangan, dipimpin oleh seorang manager yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur umum dan keuangan. Bidang bimbingan dan pelayanan islami terdiri dari dua bagian, pertama Bagian Bimbingan Rohani Islam yang terdiri dari Staf Administrasi dan Data serta Staf Pembimbingan Psikospiritual. Kedua, bagian Pelayanan Dakwah dan Ketakmiran Masjid yang terdiri dari Staf Administrasi dan Data, Staf Pelayanan Dakwah dan Staf Pemulasaraan Jenazah (Badan & Sultan, 2022: 12). Berikut struktur organisasinya:



Gambar 1 Susunan Kepengurusan BPI

Rincian struktur bidang Bimbingan Pelayanan Islami RSI SA pada tahun 2023 ini diantaranya:

Direktur Utama : dr. Said Sofwan, Sp. An., FIPP., FIPM

Direktur Umum : Hj. Munadharoh, SE., MM

Manager BPI : Hj. Khusnul Khotimah, S.Pd.I., Ms. I

- Kabag BRI : M. Arif Hidayat, Spd.I

1. Adm. Data : Nur Afifah, S.S

2. Staf Pembimbing :

1. Imam Efendi, S. Pd. I., M. Pd

2. M. Hidayatul Mursyidin, S. Ag

3. M. Khanziq Maulana, S.Sos

4. M. Asyif, S.Pd.I., M. Pd

5. Lilhayatis Sa'adah, S.Sos.I

6. Khoirun Nisa, S.Sos

- Kabag PDK : Burhan Ali Setiawan, SHI., MH

1. Adm. Data : Saiful Mujab, SE

2. Staf Pelayanan Dakwah Pemulasaran Jenazah :

1. Ahmad Muhith, SHI

2. Suradi, SH

3. M. Bahaudin

4. Abdul Hamid

5. Zainudin

8. Kegiatan Bimbingan Doa Pagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Terbagi menjadi dua bagian, dimana bagian bimbingan rohani islam berfokus pada pasien dan bagian pelayanan dakwah dan ketakmiran masjid berfokus pada dakwah terhadap masyarakat maupun pegawai dengan satu programnya yakni pemberian doa pagi. Tujuan pemberian bimbingan doa pagi sendiri tidak terlepas dari RSI SA sebagai rumah sakit syariah yang berprinsip pada *maqosidus'syariah* (menjaga harta, menjaga agama, menjaga jiwa dan

menjaga akal). Doa pagi disini menjadi salah satu usaha untuk menjaga akal (*hifdul'aql*) para pegawai RSI SA.

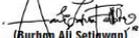
Pengisi bimbingan doa pagi tidak hanya berasal dari kalangan bidang bimbingan pelayanan islami, siapapun bisa menjadi pengisi termasuk tenaga medis yang memadai untuk menjadi pengisi doa pagi dan akan disesuaikan dengan tema pada hari-hari tertentu, seperti hari gizi, hari perawat, hari kanker dan hari-hari khusus lainnya. Adapun untuk hari-hari biasanya, pengisi diambil dari bagian bimbingan pelayanan islami, berikut daftar pengisi tetap bimbingan doa pagi:



**JADWAL KAJIAN DOA PAGI
APRIL 2023**

NO.	HARI / TANGGAL	PEMATERI	TEMA	PEMANDU	TEMPAT / PIC
1.	Rabu, 5 April 2023	Hj. Khusni Khotimah, M.S.I	Kajian Tematik	Nisa	Auditorium, PIC : Mujab
2.	Rabu, 5 April 2023	Ahmad Muhith, S.H.I	Kajian Tentang Pussa	Asyif	Masjid, PIC : Burhan
3.	Rabu, 12 April 2023	Nur Afifah, SS	Keutamaan 10 Hari Terakhir	Liha	Auditorium, PIC : Asyif
4.	Rabu, 12 April 2023	M. Arif Hidayat, S.Pd.I	Kiat Meraih Lailatul Qadar	Imam	Masjid, PIC : Burhan
5.	Rabu, 19 April 2023	Lilhayatssaadah, S.Sos.I	Andal Ini Ramadhan Terakhirku	Affah	Auditorium, PIC : Imam
6.	Rabu, 19 April 2023	Mohamad Asyif, S.Pd.I., M.Pd	Kun Robbaniyan Wa Lan Takun Romadhoniyan	Mujab	Masjid, PIC : Mujab
7.	Rabu, 26 April 2023	Burhan Ali Setiawan	Syawal Bulan Peningkatan	Khodzliq	Masjid, PIC : Burhan
8.	Rabu, 26 April 2023	Imam Efendi, S.Pd.I., M.Pd	Indahnya Memaafkan	Mujab	Auditorium, PIC : Mujab

NB. Tiap pelaksanaan terjadwal tiga petugas dan bagi petugas yang tidak tercantum dalam jadwal mohon bisa membantu menertibkan jamaah saat pelaksanaan DOA PAGI di Masjid maupun di Auditorium. Terimakasih

Semarang, 28 Maret 2023

 (Burhan Ali Setiawan)
 Kabag Pelayanan Dakwah dan Ketakmiran

Mencintai Allah Menyayangi Sesama
Berkhidmat Menyelamatkan Umat

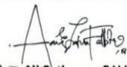
Gambar 2 Jadwal Doa Pagi April 2023

JADWAL KAJIAN DO'A PAGI
 MEI 2023

NO.	HARI/TANGGAL	PEMATERI	TEMA	PEMANDU	TEMPAT/PIC
1	Rabu, 3 Mei 2023	Suradi, SH	Ada Apa Setelah Ramadhan?	M. Ashif	Auditorium; Mujab
2	Rabu, 3 Mei 2023	Khoirun Nisa, S.Sos	Ramadhan Tamat, Maksiat Kumat	Nur Affah	Masjid; Burhan
3	Rabu, 10 Mei 2023	Lilhayatissaadah, S.Sos.I	Beribadah, Jangan Musiman	Khoirun Nisa	Masjid; Mujab
4	Rabu, 17 Mei 2023	Hj. Khusnul Khotimah, M.SI	Sosialisasi Rumah Sakit Syariah	Lilhayatissaadah	Auditorium; Zainuddin
5	Rabu, 17 Mei 2023	M. Khandziq Maulana, S.Sos	Kajian Fiqh Thaharah	Mujab	Masjid; Burhan
6	Rabu, 24 Mei 2023	M. Arif Hidayat, S.Pd	Sosialisasi Rumah Sakit Syariah	M. Khandziq	Auditorium; Mujab
7	Rabu, 24 Mei 2023	Imam Efendi, M.Pd.I	Kajian Fiqh Shalat	Burhan	Masjid; Zainuddin
8	Rabu, 31 Mei 2023	Burhan Ali Setiawan	Kajian Al-Qur'an	Imam Efendi	Masjid; Burhan

CATATAN: JIKA PEMATERI BERHALANGAN HADIR, MOHON UNTUK KONFIRMASI SEHARI SEBELUMNYA. TERIMAKASIH

Semarang, 2 Mei 2023



Burhan Ali Setiawan, S.H.I., MH
 Kabag. Pelayanan Dakwah dan Ketakmiran Masjid

Gambar 3 Jadwal Doa Pagi Mei 2023

9. Kondisi Etos Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Keberadaan perawat dalam sebuah instansi kesehatan seperti rumah sakit tentunya menjadi urgensi tersendiri, tidak dapat dipungkiri perawat sebagai sumber daya manusia yang penting dalam sebuah organisasi pelayanan kesehatan. Perawat sebagai bagian integral berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan. Untuk menjalankan tugasnya, perawat harus mempunyai etos kerja dan semangat yang tinggi (Fitria, 2013: 4). Instansi kesehatan turut berkontribusi dalam menumbuhkan semangat dan etos kerja perawat, seperti adanya kegiatan yang dapat menunjang etos kerja. Rumah sakit islam sultan agung semarang sendiri memiliki program kajian doa pagi, menyajikan berbagai muatan materi yang dapat disampaikan oleh siapa saja yang kompeten dalam bidang tersebut. Beragamnya materi maupun pemateri serta perbedaan intensitas mengikuti kajian doa pagi bagi perawat menjadikan penerimaan materi doa pagi dan efek yang ditimbulkan setiap individu

juga berbeda-beda. Berikut gambaran kondisi etos kerja perawat RSI SA:

No	Inisial	Evaluasi Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi	Kondisi Etos Kerja	Indikator
1.	NR (B.Nisa)	Mengikuti Bimbingan doa pagi sebagai tambahan wawasan, dirinya mengaku mendapatkan pembinaan dan pengembangan diri melalui berbagai materi yang didapat dalam doa pagi seperti akhlak, aqidah maupun fikih wanita.	Doa pagi mempunyai peran penting dalam diri, khususnya pekerjaan. Adanya peningkatan etos kerja akibat doa pagi, khususnya materi-materi yang diberikan menjadi penunjang dalam bekerja.	1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi lebih dari satu tahun. 2. Materi yang diterima dari doa pagi (keagamaan maupun umum) sesuai dengan pembinaan dan pengembangan dirinya sebagai tenaga medis.
2.	N (B. Izzah)	Mengikuti Bimbingan doa pagi sebagai siraman rohani bagi religiusitasnya.	Materi yang didapat dalam doa pagi cukup baik, hanya	1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi lebih dari satu tahun. 2. Materi sesuai untuk

		Materi yang dia dapat mampu menjadi motivasi untuk terus mengupgrade ilmu bagi dirinya yang minim pengetahuan terkait agama, seperti Fikih, Akidah, Akhlak maupun tahsin.	keefektifan pelaksanaannya perlu dilakukan evaluasi ulang agar tenaga medis cukup melakukan kewajiban 1x dalam 1 bulan.	pengembangan diri 3. Motivasi mengikuti doa pagi kurang karena hanya sebagai pemenuhan kewajiban.
3.	S (B. Rijjal)	Sebagai sarana pengembangan diri dan pembinaan dari instansi untuk menuntut ilmu ditengah kesibukannya sebagai tenaga medis. Kegiatan doa pagi memberinya bermacam wawasan terkait keagamaan khususnya implementasi fikih sehari-hari.	Kesibukannya sebagai tenaga medis membuatnya tidak sempat mempelajari ilmu agama lebih lanjut, keikutsertaan dalam doa pagi membuatnya merasakan perubahan positif dalam bekerja, salah satunya adalah peningkatan etos kerja.	1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi lebih dari satu tahun. 2. Kesibukan membuat wawasan keagamaanya minim, sehingga materi yang didapat mampu menambah wawasan keagamaan 3. bimbingan doa pagi meningkatkan etos kerjanya

4.	FS (B.Nisa)	Mengikuti bimbingan doa pagi menurut dirinya difungsikan sebagai pengendalian dan pengawasan dirinya dalam pemenuhan kewajiban sebagai pegawai, agar dirinya tidak . Akan tetapi dirinya mengaku materi yang didapat dalam doa pagi seperti muamalah, tematik maupun Fikih sangat diperlukan dalam pekerjaannya.	Sekalipun tujuan mengikuti doa pagi sebagai pemenuhan kewajiban dalam bekerja, akan tetapi materi yang didapat mampu menambah wawasan keagamaan dan berperan dalam meningkatkan etos kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi lebih dari satu tahun. 2. doa pagi sebagai pembinaan pengembangan diri. 3. Motivasi mengikuti doa pagi sebagai pemenuhan kewajiban, akan tetapi mampu meningkatkan etos kerjanya.
5.	SA (B. Salam)	Selain sebagai pengendalian dan pengawasan dirinya dalam memenuhi kewajiban penilaian pegawai, mengikuti doa pagi juga sebagai motivasi untuk tetap belajar materi yang relevan dengan latar belakang pekerjaan.	Selain menambah ilmu, ikut serta dalam doa pagi juga sebagai pemenuhan kewajiban penilaian pegawai. Materi yang didapat dapat meningkatkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi kurang dari satu tahun. 2. doa pagi sebagai pembinaan pengembangan diri. 3. Motivasi mengikuti doa pagi sebagai pemenuhan kewajiban, akan tetapi mampu meningkatkan etos kerjanya.

			etos kerja.	
6.	BL (B. Rohman)	Doa pagi tidak terlalu memberikan dampak dalam kesehariannya, hanya saja materi yang diberikan sebagai pengembangan dirinya dalam menambah wawasan tentang keagamaan yang selama ini dirasa kurang.	Media penyampaian yang digunakan mudah dipahami, tetapi pelaksanaan doa pagi tidak memiliki peran penting dalam hidup, kecuali dalam bekerja, dirinya mengaku doa bagi dapat meningkatkan etos kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi kurang dari satu tahun. 2. doa pagi sebagai pembinaan tidak memiliki dampak khusus dalam kesehariannya. 3. Motivasi mengikuti doa pagi sebagai sarana belajar terkait wawasan keagamaanya yang dirasa kurang.
7.	MS (B. Izzah)	Mengikuti Bimbingan doa pagi sebagai <i>tholabul 'ilmi</i> . materi yang didapat sebagai pengembangan diri sekaligus persepsinya dalam beberapa hal yang sebelumnya belum	Materi dalam doa pagi dapat menambah etos kerja saya, mengingat yang disampaikan juga seputar referensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dan mengikuti bimbingan doa pagi kurang dari satu tahun. 2. doa pagi sebagai pembinaan memiliki peran penting dalam keseharian dan peningkatan etos kerjanya.

		dia ketahui. Pelaksanaan doa pagi tertib dan teratur.	keagamaan dan kesehatan yang memang relevan dengan profesi tenaga medis.	3. Motivasi mengikuti doa pagi sebagai sarana belajar dan menjaga akal.
--	--	--	--	---

Tabel 1 Kondisi Etos Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Sebagaimana tabel diatas didapati bahwa hasil penelitian melalui pelaksanaan doa pagi sebagai peningkatan etos kerja pegawai ditemukan bahwa responden memiliki kondisi masing-masing. Dari keseluruhan responden, dengan latar belakang sebagai tenaga medis perawat, terdapat beberapa problem yang dapat dijumpai pada pelaksanaan doa pagi, seperti efektivitas waktu pelaksanaan, lama mengikuti doa pagi, lama bekerja serta latar belakang keagamaan dan niat mengikuti doa pagi menjadikan pengaruh doa pagi terhadap peningkatan etos kerja setiap perawat berbeda-beda. Akan tetapi, kesemua responden menyetujui adanya doa bagi dan materi-materi yang diberikan membuat responden memiliki bekal ilmu yang relevan dengan bidang pekerjaannya dan memberikan peningkatan pada etos kerjanya.

B. Peran Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Kegiatan bimbingan doa pagi merupakan kegiatan pembinaan kepada pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Tujuan pemberian bimbingan doa pagi sendiri tidak terlepas dari RSI SA sebagai rumah sakit syariah yang berprinsip pada *maqosidus'syariah* (menjaga harta, menjaga agama, menjaga jiwa dan menjaga akal). Doa pagi disini menjadi salah satu usaha untuk menjaga akal (*hifdul'aql*) para pegawai RSI SA. Pengisi materi bimbingan doa pagi tidak hanya dapat dilakukan divisi BPI, dapat siapapun, tak terkecuali tenaga medis yang memang berkompeten dibidangnya. Sehingga, para pegawai yang mengikuti doa

pagi juga mendapatkan beragam materi tidak hanya terkait keagamaan tetapi juga materi tematik maupun medis yang relevan dengan pekerjaannya. Dengan begitu, para pegawai khususnya perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat menjadikan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja.

Adapun peran bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang melalui pembinaan dan pengembangan diri perawat melalui materi-materi dalam doa pagi dapat menghasilkan perilaku dan semangat kerja pegawai menjadi lebih baik, dapat dilihat dalam tabel kondisi etos kerja pegawai. Kondisi tersebut juga sesuai dengan penyampaian bapak Burhan selaku pengisi materi doa pagi dan kepala bagian Pelayanan dakwah dan ketakmiran sebagai berikut:

“Sebagai rumah sakit syariah yg berprinsip pada aturan-aturan yakni maqosidus syariah (tujuan- tujuan syariah) berupa menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga harta dan menjaga akal. Maka, diantara cara menjaga akal pegawai adalah dengan diadakan doa pagi yang merupakan bagian dari upaya menjaga akal. Selain itu, namanya etos kerja pasti harus dimiliki oleh setiap pekerja, dan cara meningkatkannya adalah dengan memelihara akal terkait pengetahuan yang menunjang pekerjaannya, ya dengan doa pagi itu, sekalipun dalam doa pagi ada kewajiban bagi seluruh pegawai untuk hadir, tapi saya melihat antusiasme mereka tidak hanya sebagai pemenuhan kewajiban saja, tetapi memang karena sudah memiliki keyakinan dan paham makna dan tujuannya bekerja itu sendiri,” (Wawancara Pak Burhan pada 15 Mei 2023)

Pentingnya doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja juga turut disampaikan oleh Bapak Arif selaku kabag Kerohanian dan pengisi materi doa pagi, sebagai berikut”

“Doa pagi sangat membantu dan memotivasi saya sebagai pemateri agar terus mengupgrade pengetahuan dan ilmu.

Sehingga audience yang menerima materi juga dapat mengambil ilmu dari doa pagi untuk menambah wawasan keilmuan, terutama motivasi islami dan makna bekerja, disamping memenuhi target kehadiran doa pagi demi kinerja islami,” Wawancara pak Arif pada 23 Mei 2023).

Pemateri lain, Khoirun Nisa turut menjelaskan bahwa doa pagi memiliki peran dalam meningkatkan etos kerja dirinya maupun audiens, sebagai berikut:

“Sebagai pemateri saya menganggap doa pagi itu penting, terlihat dari muatan materi yang mana nantinya dapat diimplementasikan pegawai di luar maupun dalam dunia kerja. terlebih sebagai rumah sakit syariah, rsi sa menuntut pegawainya untuk dapat menguasai ilmu keagamaan yang baik sebagai bekalnya dalam bekerja. Antusiasme mengikuti doa pagi juga dapat menjadi poin yang menentukan bahwa doa pagi memang memberikan pengaruh bagi peningkatan etos kerja pegawai. Hanya memang tenaga medis jarang yang mengikuti (biasanya itu 50% mengikuti diawal atau diakhir saja) tetapi, antusiasmenya tetap ada, dilihat dari tenaga medis yang tidak dapat bergabung seringkali join secara live maupun tidak jarang menanyakan langsung kepada petugas saat visit pasien ke ruangan,” Wawancara Khoirun Nisa 25 Mei 2023).

Lebih lanjut, Lilhayatissaadah, pemateri lain dari doa pagi melihat antusiasme audiens dalam mengikuti doa pagi, dan menyadari bahwa doa pagi berperan penting dalam peningkatan etos kerja pegawai, berikut penuturannya:

“Antusiasme audiens atau jamaah menurut pandangan saya mayoritas sangat baik, meskipun ada sebagian yang sedikit keberatan dengan berbagai alasan, misalnya jadwal doa yg berbarengan dengan pelayanan yang urgent/tidak bisa ditinggalkan., akan tetapi mayoritas dari pegawai sangat antusias

karena merasa senang diberi kesempatan untuk mendapatkan ilmu tanpa kesulitan. untuk menambah wawasan tentang keislaman. Nah, disinilah peran doa pagi, sebagai pembinaan melalui materi keislaman maupun medis yang memudahkan pegawai menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pasien maupun keluarga kaitannya dengan keislaman,” (Wawancara Lilha 25 Mei 2023).

Dari pernyataan di atas, kegiatan bimbingan doa pagi tidak hanya difungsikan sebagai *maqosidul ‘aqli* (merawat akal) pegawai. Sebagai tenaga medis, menanamkan makna bekerja sangat penting terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien, cara tersebut dapat dibentuk dan ditumbuhkan melalui kegiatan bimbingan doa pagi yang mana sebagai bentuk pembinaan dan pengembangan diri. Melalui materi-materi yang didapat diharap mampu menjadi motivasi dalam meningkatkan etos kerja, sehingga bekerja tidak hanya difungsikan sebagai kebutuhan pemenuhan ekonomi. Berdasarkan wawancara dengan pengisi materi doa pagi, dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaannya sebagai upaya peningkatan etos kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menerapkan metode ceramah tanpa dialog dalam doa pagi. Namun, dalam pelaksanaannya, pegawai yang mengikuti doa pagi bebas melakukan konsultasi terkait materi yang disampaikan maupun problematika lain di jam kerja kepada para pemateri. Pelaksanaan metode Ceramah dalam doa pagi dapat dilakukan oleh siapapun yang kompeten dalam bidangnya dengan muatan materi keagamaan, tematik, maupun medis. Dalam pelaksanaannya, doa pagi memang menjadi bagian dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai minimal dua kali dalam satu bulan.

Maka, berdasarkan uraian tersebut peneliti menarik kesimpulan jika kegiatan bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai rumah sakit islam sultan agung semarang dapat meningkatkan etos kerja pegawai sebagaimana unsur etos kerja yang meliputi: 1) faktor internal (kebermaknaan kerja, keyakinan dan keimanan), 2) faktor

eksternal (agama, sospol, lingkungan pekerjaan, latar belakang pendidikan, motivasi). Setiap narasumber memiliki peningkatan etos kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan latar belakang setiap narasumber. Tak hanya berperan sebagai peningkatan etos kerja, bimbingan doa pagi juga berperan sebagai motivasi bekerja, sarana menjaga akal pegawai dan pengembangan diri pematari.

BAB IV

ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Analisis Kondisi Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Berdasarkan Faktor Upaya Peningkatan Etos Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pengisi materi dan perawat yang mengikuti bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Kondisi etos kerja pegawai rumah sakit islam sultan agung bermacam-macam, kondisi tersebut dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang tentu berbeda bagi setiap perawat. Seseorang yang memiliki suasana batin, semangat, keyakinan, keimanan, dorongan lingkungan, pendidikan dan agama menjadi bekal yang mendasari peningkatan etos kerja individu. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki faktor tersebut maka akan terjadi hambatan dalam membangun etos kerja dalam dirinya. berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan para perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, diketahui bahwa kondisi etos kerja perawat berbeda-beda, peneliti mengelompokkan kondisi etos kerja perawat dan menganalisis kesesuaiannya dengan faktor upaya peningkatan etos kerja menurut (Ferisia, 2022: 40-44) , sebagai berikut:

1. Pembinaan

Sebagaimana yang tertera dalam bab II, pembinaan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi dengan cara formal maupun nonformal, berupa pelatihan, webinar maupun kelas tambahan kepada pegawainya dalam meningkatkan etos kerja pekerjaannya. Menurut Maolani dalam (Syaepul Manan, 2017: 52) pembinaan bagi pegawai dapat dilakukan instansi sebagai bekal untuk menambah, mengembangkan kemampuan diri, mutu dan martabat secara optimal.

sehingga nantinya dapat meningkatkan etos kerjanya. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Sendiri memiliki program pembinaan kepada pegawainya secara non formal melalui bimbingan doa pagi. Sebagaimana penuturan responden NR, S dan BL yang mengaku bahwa materi yang disampaikan saat doa pagi sesuai dengan apa yang dirinya butuhkan, metode yang digunakan juga memudahkannya memahami materi. NR, S dan BL menyadari peningkatan etos kerja dari pelaksanaan doa pagi. Melalui materi-materi yang diberikan dan membuat doa pagi tidak hanya memiliki peran dalam peningkatan etos kerjanya tetapi juga dalam kesehariannya. Dengan demikian, kondisi etos kerja NR, S dan BL mengalami peningkatan sesuai dengan faktor upaya peningkatan etos kerja melalui program pembinaan bimbingan doa pagi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Novialdi F, 2009: 18) pada bab II bahwa peningkatan etos kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa dorongan dari lingkungan dan motivasi intrinsik. Kegiatan pembinaan yang dilakukan instansi, Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat dikategorikan sebagai dorongan dari lingkungan pekerjaan untuk memotivasi pegawainya dalam meningkatkan etos kerja melalui kegiatan bimbingan doa pagi.

2. Pengembangan Diri

Pengembangan diri menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Rumah sakit islam sultan agung semarang sendiri menjadikan kegiatan doa pagi sebagai pengembangan diri agar pegawai dapat meningkatkan pola perilaku. Terlebih bimbingan doa pagi menjadi salah satu syarat pemenuhan target kewajiban setiap pegawai, yang diharapkan dapat memacu pegawai untuk terus mengembangkan dirinya. Sebagaimana penuturan responden NR, S dan MS bahwa ikut sertanya dalam doa pagi sebagai bentuk pengembangan

dirinya, mengingat materi yang disampaikan dalam doa pagi memang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Pengembangan diri yang dilakukan RSI SA melalui doa pagi juga memberikan dampak positif yang dapat dirasakan ketiganya seperti lebih bersemangat dalam bekerja, menjalin *ukhuwah islamiyah* dan merasa bahwa standar keilmuan harus terus diberdayakan. Dengan demikian, kondisi etos kerja NR, S dan MS mengalami peningkatan sesuai dengan faktor upaya peningkatan etos kerja melalui program pengembangan diri individu bimbingan doa pagi.

Hal ini sejalan dengan teori *Hierarchy of Needs* (Teori Hirarki Kebutuhan) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, bahwa individu memiliki kebutuhan berdebad-beda dan motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh kebutuhan tersebut, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri, menggunakan kecakapan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Pemenuhannya dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, sebagaimana pengembangan diri melalui kegiatan bimbingan doa pagi.

3. Pengendalian dan Pengawasan

Setiap kegiatan harus melalui kontrol berupa pengendalian dan pengawasan, agar kegiatan dapat terarah pada tujuan dan target yang telah ditentukan, tak terkecuali dalam bekerja. Instansi harus memperhatikan beberapa prinsip dalam melakukan pengendalian dan pengawasan, seperti dilakukan berdasarkan kebutuhan dan dibantu dengan tenaga profesional. Prinsip-prinsip tersebut harus diperhatikan dengan benar oleh instansi agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dapat terlaksana dengan baik dan pegawai tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada. Sebagaimana penuturan responden dalam penelitian ini, bahwa pelaksanaan doa pagi sebagai pemenuhan

kewajiban yang harus dilakukan setiap pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dimana hal tersebut merupakan bentuk pengendalian dan pengawasan dari instansi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai. Dengan demikian, pengendalian dan pengawasan yang dilakukan RSI SA membuat pegawai mengalami peningkatan etos kerja.

4. Pemberian Motivasi

Peningkatan etos kerja tidak semata dapat dilakukan melalui fasilitas yang diberikan kepada pegawai berupa pengawasan, pengembangan diri maupun pembinaan untuk meningkatkan materi dan keilmuan pegawai secara formal dan non formal. Pemberian motivasi berupa dorongan kata-kata verbal juga bisa menjadi dorongan untuk meningkatkan motivasi bekerja pegawai yang nantinya akan meningkatkan etos kerjanya. Materi-materi dalam bimbingan doa pagi yang tidak hanya berupa kajian tematik, keagamaan maupun medis, sesekali diselengi dengan quotes yang membangun menjadi salah satu contoh pemberian motivasi dari Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang kepada pegawainya. Sebagaimana penuturan N dan SA bahwa materi-materi yang disampaikan menggunakan metode ceramah (penyampaian secara verbal) memberikan motivasi bagi keduanya dalam menjalani pekerjaan. Dengan demikian, kondisi etos kerja N dan SA mengalami peningkatan sesuai dengan faktor upaya peningkatan etos kerja melalui pemberian motivasi pada penggunaan metode ceramah atau penyampaian secara verbal dalam bimbingan doa pagi.

Hal ini sejalan dengan teori harapan (*Expectancy theory*) Victor H. Room yang mengemukakan bahwa motivasi bekerja setiap individu memiliki berkaitan erat dengan usaha yang diberikan, kinerja yang dihasilkan, dan hadiah yang diterima. Singkatnya, seorang pegawai dapat termotivasi untuk bekerja

ketika dirinya mengetahui bahwa instansi memberikan pemenuhan yang sebanding atas kerja kerasnya. Seperti pemberian motivasi melalui bimbingan doa pagi juga mampu memberikan individu peningkatan kerja.

5. Reward

Reward atau penghargaan dalam sebuah instansi sangat diperlukan penerapannya, Melalui penghargaan ini pegawai dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila pemberiannya kepada sumber daya manusia dilakukan secara terbuka, sehingga setiap pekerja memiliki peluang untuk meraihnya. Rumah sakit islam sultan agung semarang sendiri memberikan reward atas pengabdian pegawainya berupa barang, pelatihan, ataupun bepergian, tergantung lama masa pengabdian pegawai. Sedangkan keikutsertaan dalam bimbingan doa pagi sendiri menjadi salah satu syarat seorang pegawai nantinya layak mendapatkan penghargaan, hal tersebut dikarenakan dalam pemberian penghargaan memang harus dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Hal ini sejalan dengan teori harapan (*Expectancy theory*) Victor H. Room yang bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori ini menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau penghargaan yang bernilai bagi individu itu. Pemberian reward dapat menjadi bentuk harapan yang dilakukan pegawai dalam menjalani pemenuhan kebutuhannya, dalam hal ini adalah ikut serta dalam doa pagi yang menjadi syarat pemenuhan kewajiban seluruh pegawai, dimana reward yang

diterima adalah kemudahan persyaratan kenaikan jabatan, barang maupun akses lainnya.

6. Persepsi

Persepsi merupakan cara pandang seseorang dalam mengenal sesuatu, sikap seperti ini harus dimiliki oleh setiap pegawai melalui fasilitas yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan etos kerja. Persepsi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, melalui komitmen yang diberikan instansi terhadap pegawai, maka akan tertanam atau memunculkan sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang sendiri melalui program doa pagi secara tidak langsung sudah menumbuhkan persepsi pegawainya, tujuan doa pagi yang bersifat sebagai pengendalian dan pengawasan, pemberian materi serta metode yang digunakan secara tidak langsung sudah membentuk persepsi pegawai melalui pengenalan pancaindera. Semua responden yang berperan dalam penelitian ini menyetujui hal tersebut, bahwa mulai dari tujuan, materi dan metode yang digunakan dalam doa pagi mampu meningkatkan persepsi pegawai.

Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi etos kerja pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mengalami peningkatan akibat mengikuti kegiatan bimbingan doa pagi sesuai dengan faktor upaya peningkatan etos kerja yakni pembinaan, pengembangan diri, pengendalian dan pengawasan, motivasi, reward dan persepsi.

B. Analisis Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Pemberian maupun penerimaan bantuan merupakan kedua proses yang dibutuhkan oleh setiap individu, tak terkecuali perawat sebagai tenaga medis dalam menjalani pekerjaannya. Bimbingan doa menjadi salah satu proses pemberian bantuan melalui pendekatan spiritual yang dapat diberikan instansi kepada para pegawainya. (Suidah et al., 2021: 184) dalam penelitiannya mengenai efektivitas bimbingan doa, didapati bahwa bimbingan doa efektif memberikan ketenangan hati dan jiwa, menghilangkan kegelisahan serta memotivasi individu dalam melakukan pekerjaannya. Bimbingan doa mendorong pelakunya meminta dan memohon pertolongan kepada-Nya agar dapat mencapai ketenangan jiwa dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi, sosial masyarakat maupun lingkungan pekerjaan.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sendiri memiliki program bimbingan doa pagi, bimbingan doa pagi dilaksanakan tiga kali dalam seminggu bagi seluruh pegawai sebelum memulai pekerjaan, setiap hari Senin, Rabu dan Jumat di masjid Hamidun Qosim rumah sakit islam sultan agung Semarang. Rangkaian bimbingan doa pagi berupa shalat Dhuha, tilawah Al-Quran, kajian Tafsir Quran/kajian tematik serta pembacaan doa pagi, pembacaan doa pagi sendiri biasanya menggunakan ayat yang sudah disiapkan oleh petugas yang bertugas pada hari tersebut, bisa berupa ayat-ayat keseharian atau sesuai dengan tema hari besar yang ditentukan. Kegiatan ini bertujuan sebagai upaya instansi dalam membina mental spiritual untuk meningkatkan etos kerja pegawai, selain itu materi-materi yang disampaikan dan metode yang digunakan juga sebagai bentuk *maqosidus 'syariah* (upaya menjaga akal) pegawai.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, kegiatan bimbingan doa pagi membantu meningkatkan etos kerja pegawai. Ini karena selama mengikuti bimbingan doa pagi, responden mengklaim mengalami perubahan perilaku dan berperan penting bagi kehidupannya, melalui materi-materi yang disampaikan dalam bimbingan doa pagi yang memberikan peningkatan pada etos kerjanya. Dilaksanakan selama 3x seminggu, bimbingan doa

pagi diisi oleh berbagai pemateri tidak hanya dari bagian bimbingan pelayanan islami, tetapi juga dari tenaga medis dan siapapun yang relevan dan kompeten dalam bidangnya. Tujuan dari dilaksanakannya bimbingan doa pagi ini agar pegawai dapat memahami materi yang disampaikan serta dapat mengaplikasikannya didalam pekerjaan dan diharapkan semakin meningkatkan etos kerjanya (*Wawancara Pak Burhan 15 Mei, 2023*).

Berikut analisis pelaksanaan bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai:

1. Metode

Ceramah tanpa dialog menjadi metode yang digunakan dalam bimbingan doa pagi, berupa nasehat, petunjuk-petunjuk, penjelasan tentang suatu masalah dihadapan orang banyak, materi ataupun ilmu tambahan. Seorang pemateri menyampaikan suatu pesan kepada audiens serta mengajak audiens kepada jalan yang benar, sesuai dengan ajaran agama guna meningkatkan ketaqwaan kepada Allah demi kebahagiaan dunia dan akhirat (Sani, 2019: 61).

Kegiatan bimbingan doa pagi sendiri menggunakan metode ceramah tanpa dialog dalam penyampaian dimana pegawai tidak hanya mendapatkan materi keagamaan tetapi juga medis, tematik dan banyak lainnya yang disampaikan oleh pemateri. Pelaksanaan metode ceramah dalam doa pagi dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang dirasa kompeten dalam bidangnya dan relevan dengan materi yang akan disampaikan. Pelaksanaan metode ceramah tanpa dialog sendiri selain bertujuan sebagai efektivitas waktu juga agar pegawai termotivasi untuk terus melakukan kebaikan bagi diri sendiri maupun lingkungan tempat bekerja. Dan juga pegawai menjadi lebih disiplin dan amanah dalam melaksanakan setiap tugas-tugas. Serta membuat pegawai lebih dekat kepada Allah SWT (*Wawancara Pak Burhan 15 Mei 2023*).

2. Materi

Materi menjadi bagian krusial dalam penyampaian doa pagi, dibuat oleh siapapun yang bertugas menjadi pemateri, materi-materi yang disampaikan dalam doa pagi berkaitan erat dengan fikih ibadah, keseharian, ilmu medis, materi tematik maupun isu yang sedang ramai diperbincangkan.

Beberapa materi yang diterima audiens selama mengikuti kegiatan bimbingan doa pagi diantaranya:

1) Bekerja Sebagai Amal Ibadah

Ibadah adalah kerja dan kerja adalah ibadah, tetapi perlu diingat bahwa kerja atau amal yang di tuntut-Nya bukan asal kerja tetapi kerja saleh atau amal saleh. Saleh adalah sesuatu yang bermanfaat lagi memenuhi syarat-syarat dan nilai-nilainya. Rumah sakit islam sultan agung semarang menanamkan keyakinan kepada Setiap pekerja bahwa, sudah seharusnya memandang setiap pekerjaan yang dilakukan adalah bentuk ibadah dan pengabdian terhadap tugas-tugas Allah, pekerjaan yang dilakukan dengan mengedepankan niat ibadah akan memberikan keberkahan bagi pemilik maupun pekerjanya. Pemberian materi terkait mampu menjadi stimulus dan motivasi bagi pegawai dalam meluruskan niat bekerja, ketika pegawai sudah memandang bekerja sebagai ibadah, maka bekerja merupakan hal yang mudah dan terus meningkatkan etos kerjanya (*Wawancara Pak Burhan 15 Mei 2023*).

2) Menjadi Insan yang Bermanfaat

Menjadi pribadi yang bermanfaat adalah salah satu karakter yang harus dimiliki oleh seorang muslim. Setiap muslim diperintahkan untuk memberikan manfaat bagi orang lain. Maka sekaligus kita pun akan memperoleh kembali kebaikan untuk diri kita sendiri. Allah Swt berfirman dalam Alquran surat Al-Isra' ayat 7 yang artinya : *“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri.”* Dalam berbuat kebaikan, kita harus

melakukannya dengan ikhlas. Karena ikhlas adalah kunci diterimanya amalan kita. Dan hanya amalan yang diterima Allah Swt yang akan memberikan manfaat kepada kita baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Seluruh pegawai rumah sakit islam sultan agung semarang dalam menjalankan tugasnya melayani pasien dan keluarga pasien haruslah dilakukan dengan penuh keikhlasan, dengan adanya bimbingan doa pagi dan materi yang diberikan dapat meningkatkan kesadaran pegawai bahwa segala sesuatu harus dilakukan dengan ikhlas, termasuk dalam bekerja (*Wawancara Khoirun Nisa 25 Mei, 2023*).

3) Adab-adab memasuki tempat bekerja

Bekerja adalah bagian dari kewajiban seorang hamba kepada Allah Swt karena bekerja adalah ibadah. Bekerja bukan hanya dunia saja tetapi bagaimana kita memperoleh pahalanya. Seorang muslim minimal sekali diharuskan untuk dapat memberikan nafkah kepada dirinya sendiri juga kepada keluarganya. Tidak semua pekerjaan mulia dimata Allah Swt. Pekerjaan yang diridhoi Allah Swt adalah pekerjaan yang dilandasi oleh adab dan etika yaitu:

- a. Diniatkan karena Allah Swt. Bekerja tidak selalu mengenai uang tetapi kewajiban seorang manusia kepada Allah Swt.
- b. Bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh.
- c. Mengutamakan kejujuran dan amanah dalam bekerja.
- d. Memahami dan menerapkan etika sebagai seorang muslim.
- e. Menyambut pengunjung dengan ramah.
- f. Memberi senyuman kepada pengunjung.
- g. Melayani pengunjung dengan baik

4) Membersihkan Hati

Sebagai umat Islam, sudah seharusnya kita memiliki hati yang murni, suci dan jauh dari sifat iri serta dengki. Hal ini karena ajaran

yang terkandung didalam Alquran dan Hadis adalah ajaran yang sangat mulia dan mengedepankan akhlak yang baik. Allah sangat membenci hamba-Nya yang memiliki sifat iri dan dengki karena dapat merusak kebersihan dan kesucian hati. Hati yang bersih akan membawa ketenangan pada dirinya. Membersihkan hati juga dapat membawa kita kepada keberuntungan di dunia dan di akhirat. Karena merupakan salah satu cara agar seseorang dapat masuk ke dalam surga Allah Swt.

Begitupun sebagai seorang pegawai, memiliki hati yang bersih dan jauh dari sifat iri dengki dengan pegawai lain merupakan tonggak kelancaran sebuah pekerjaan. Pemberian materi terkait dalam doa pagi menjadi salah satu poin penting dimana etos kerja dapat tumbuh di dalamnya, karena ketika seseorang bekerja dengan hati yang bersih maka niat bekerja dalam dirinya sudah lurus dan memperoleh hasil sesuai dengan yang diinginkan (*Wawancara Khoirun Nisa 25 Mei, 2023*).

Dengan bertambahnya materi ini, diharapkan para pegawai bertambah baik perilaku dan pengetahuan agamanya, dan selanjutnya dapat dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan pekerjaan maupun lingkungan rumah.

Dengan demikian, berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis terhadap pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dinilai dapat menjadi upaya peningkatan etos kerja pegawai. Hal ini dinilai dari penilaian responden serta tanggapan pemateri bahwa metode yang digunakan dan materi-materi yang diterapkan dalam pelaksanaan bimbingan doa pagi memberikan pengaruh dalam kehidupannya dan dapat meningkatkan etos kerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dapat diketahui bahwa:

1. Kondisi Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Terdapat tujuh responden penelitian untuk mengetahui bagaimana kondisi etos kerja pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Terlihat dari faktor upaya peningkatan etos kerja seperti pembinaan, pengembangan diri, pengendalian dan pengawasan, reward, motivasi serta persepsi, analisis kesesuaian faktor tersebut dengan teori terkait dapat mengetahui bagaimana kondisi etos kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapati bahwa ketujuh responden menunjukkan kondisi etos kerja yang baik selama mengikuti kegiatan bimbingan doa pagi, bahkan etos kerja semua responden mengalami peningkatan setelah mengikuti kegiatan doa pagi.

2. Kegiatan Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Kegiatan bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai RSI SA dilakukan menggunakan metode ceramah tanpa dialog dengan beragam materi yang disampaikan seperti keagamaan, fiqih ibadah maupun keseharian, tematik dan medis. Kegiatan bimbingan doa pagi di rumah sakit islam sultan agung cukup efektif memberikan peningkatan etos kerja kepada pegawai. Dilihat dari penyampaian responden terkait materi-materi

yang diberikan memberikan pengaruh positif dalam kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

B. Saran

Ada beberapa hal yang mungkin disarankan kepada berbagai pihak berdasarkan hasil analisis data yang telah dijabarkan peneliti, termasuk:

1. Bagi Lembaga

Sebagaimana hasil penelitian yang diperoleh peneliti, lembaga dan pihak terkait yang berwenang dalam pelaksanaan bimbingan doa pagi hendaknya melakukan evaluasi dan peninjauan ulang terkait efektivitas waktu pelaksanaan dan manajemen waktu bagi tenaga medis, mengingat instansi merupakan yayasan yang bergerak di bidang kesehatan sehingga manajemen waktu amatlah penting.

2. Bagi pegawai yang mengikuti kegiatan doa pagi

Bagi pegawai yang mengikuti kegiatan doa pagi hendaknya dapat memaksimalkan keikutsertaannya dalam kegiatan, mengingat besarnya manfaat yang bisa diperoleh dari mengikuti kegiatan. Selain sebagai pemenuhan kewajiban juga dapat memperoleh ilmu baru serta motivasi dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berkenan memberikan kritik dan saran agar peneliti dapat memperbaiki hasil penelitian ini. Peneliti berharap ada peneliti lain yang mau mengadakan penelitian terkait bimbingan doa pagi sebagai upaya peningkatan etos kerja pegawai, guna mengembangkan hasil penelitian ini. Bagi peneliti lain yang mau mengadakan penelitian sejenis di lokasi lain sebagai pembanding hasil penelitian ini.

C. Penutup

Alhamdulillah, peneliti bersyukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan penulis segenap kekuatan dan keikhlasan sehingga akhirnya sampai pada tahap ini dan berhasil menyelesaikan Skripsi. Terima kasih diucapkan tanpa henti kepada kedua orangtua peneliti yang tidak pernah

lepas membimbing, mendoakan dan senantiasa menuntut segenap langkah dan rasa tidak tahu penulis. Skripsi peneliti mengandung banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran pembaca sangat diinginkan oleh peneliti agar dapat meningkatkan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan dan juga membantu pegawai, instansi maupun peneliti selanjutnya. Terakhir, peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada segenap pihak yang turut terlibat dalam penulisan skripsi ini, khususnya seluruh responden yang berkenan membantu penulis menuntaskan sebagian isi penelitian ini. Semoga kita semua dilimpahkan kesehatan, keikhlasan, kekuatan dan kemudahan atas segala ketetapan-Nya, Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2005). *Doa, Kesehatan Mental dan Bimbingan Konseling Islam*. 24, 72–73. https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/1067/3/1105064_Bab2.pdf
- Abraham Maslow. (1943). *A Theory Of Human Motivation*.
<https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001?errorCode=invalidAccess>
- Anafarhanah, S. (2017). Keutamaan Bekerja (Berproduksi) dalam Islam. *Alhadharah*, 15(30), 35. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v15i30.1208>
- Apriyani, D. D., & Sirait, E. D. (2019). Pengaruh Kecerdasan Numerik Dan Minat Belajar Terhadap Kemampuan Penalaran Matematika. *Simposium Nasional Ilmiah*, 1(1), 18.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/4916>
- Badan, Y., & Sultan, W. (2022). *BIDANG BIMBINGAN DAN PELAYANAN ISLAMI*. 12.
- Fitria. (2013). Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Dan Pelaksanaan Bimbingan Rohani Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 75, 64–65, 67.
- Ferisia, A. (2022). *Strategi Program Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ump Dukuhwaluh Purwokerto Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*.
- Novialdi F. (2009). Hubungan antara Organization Based Self Estem dengan Etos Kerja. *USU E-Respository*, 18.
- Sani, N. A. M. (2019). Kontribusi bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja pegawai di rumah makan wong solo Medan. In *Αγαη* (Vol. 8, Issue 5).
- Suidah, H., Murtiyani, N., Suwanti, I., & Aprilin, H. (2021). Bimbingan Doa Efektif Terhadap Kecemasan Lansia Dalam Mempersiapkan Kematian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 9(1), 184.
- Syaepul Manan. (2017). Pembinaan Akhlak Mulia Melalui Keteladanan dan Pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, XV(2), 52.
- Wawancara Khoirun Nisa 25 Mei. (2023).

Wawancara Pak Burhan 15 Mei. (2023).

RSI SA. (2017). *Profil RSI Sultan Agung Semarang.*

<http://www.rsisultanagung.co.id>

RSI Sultan Agung. (2015). *Arsip RSI Sultan Agung.* Website RSI SA.

<https://www.rsisultanagung.co.id/sejarah/>

Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 19(2), 94.

<http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/510>

Ferisia, A. (2022). *Strategi Program Pembinaan Sebagai Upaya Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ump Dukuwaluh Purwokerto Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.*

Fitria. (2013). Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Dan Pelaksanaan Bimbingan Rohani Islam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 75, 64–65, 67.

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>

Hakim, A. (2017). Doa Dalam Perspektif Alquran Kajian Tafsīr Ibnu Kathīr Dan Tafsīr Al-Azhar. *Jurnal Al-Fath*, 11(01).

Hamdani Bakran. (2001). *Konseling dan Psikoterapi Islam.*

Harahap, H. A. (2018). *efektivitas bimbingan rohani dalam meningkatkan etos kerja pegawai di perusahaan pabrik sepatu cv, kakang prabu, kp. Katomas, tigaraksa Tangerang banten.*

Herdiansyah, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif.*

Indartono, E. P. R., & Widodo, P. B. (2014). Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Etos Kerja Pegawai Kpri Di Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 3(4), 5. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7571>

- J, S. (2011). *Etos Kerja Nasional Navigator Anda Menuju Sukses*.
- Kamilah Noor Syifa Hasanah. (2017). Bimbingan Keagamaan di Pesantren untuk Meningkatkan Kemampuan Beragama Santri. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, Dan Psikoterapi Islam, Volume 5(4)*.
- Mathis , R., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Musa Asyarifi. (2009). *Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Lesfi.
https://books.google.co.id/books/about/Islam_etos_kerja_pemberdayaan_ekonomi_um.html?id=8YnkAAAAMAAJ&redir_esc=y
- Muttaqin, M. A., Murtadho, A., & Umriana, A. (2017). Bimbingan Konseling Bagi Perempuan Korban Kekerasan Dalam Rumah Tangga Di Lrc-Kjham Semarang. *Sawwa: Jurnal Studi Gender, 11(2)*, 180.
<https://doi.org/10.21580/sa.v11i2.1454>
- Nasution, P. D. S. (2017). *Pertolongan Allah*. Uinsuska.Ac.Id. <https://www.uinsuska.ac.id/2017/04/13/pertolongan-allah-prof-dr-syamruddin-nasution/>
- Novialdi F. (2009). Hubungan antara Organization Based Self Estem dengan Etos Kerja. *USU E-Respository*, 18.
- Poerwadarminta. (1999). Minat pengaruh bimbingan keagamaan. *A*, 5(3), 27.
- Rofifah, D. (2020). Doa dan Pembelajarannya. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Sakura, M. (2015). *Etos Kerja Dalam Pandangan Agama Islam*.
- Samsul Munir Amin. (2013). *Bimbingan Konseling Islam* (C. K.-2 Ed. 1 (Ed.); p. 6). Amzah.
https://library.walisongo.ac.id/slims/index.php?p=show_detail&id=16558&keywords=bimbingan+konseling+islam
- Sani, N. A. M. (2019). Kontribusi bimbingan keagamaan dalam meningkatkan etos kerja pegawai di rumah makan wong solo Medan. In *Ayan* (Vol. 8, Issue 5).
- Saolim Putra. (2021). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 135, Issue 4).

- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15.
<https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Siswoyo, A. (2008). *MANFAAT ZIKIR DAN DO ' A MENURUT QURAIISH SHIHAB BAGI KESEHATAN MENTAL (Analisis BKI) FAKULTAS DA ' WAH SEMARANG*.
- Siti Aslamiah. (2022). *Pelaksanaan Bimbingan Keagamaan dalam Meningkatkan Etos Kerja Polisi di Masjid Paripurna Muthmainnah Polda Riau*.
- Sugiyono. (2016). *Data Primer*. Universitas Raharja.
<https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Suidah, H., Murtiyani, N., Suwanti, I., & Aprilin, H. (2021). Bimbingan Doa Efektif Terhadap Kecemasan Lansia Dalam Mempersiapkan Kematian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 9(1), 184.
- Syaepul Manan. (2017). Pembinaan Akhlak Mulia Melalui Keteladanan dan Pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta 'lim*, XV(2), 52.
- Syahrur, S. dan. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Syatibi, A. (2018). *Bimbingan Rohani Islam Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Bagi Gelandangan Dan Pengemis Di Panti Sosial Bina Karya (PSBK) "Pangudi Luhur" Bekasi*.
[http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43750%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43750/1/AHMAD SYATIBI-FDK.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/43750%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/43750/1/AHMAD%20SYATIBI-FDK.pdf)
- Toto Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami* (p. 26). Gema Insani.
https://books.google.co.id/books/about/Membudayakan_etos_kerja_islami.html?id=gTAqmk5hvSYC&redir_esc=y
- Toto Tasmara. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami* (D. M. H. . Dharmadi (Ed.)). Gema Insani.

LAMPIRAN

1. Interview Guide

Nama :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja : (<1 thn, >1 thn)

Jabatan :

(Bagi Pemateri)

1. Berapa Lama Bapak/Ibu Menjadi Pembimbing Rohani di RSI SA?
2. Apa Tujuan dan Fungsi dari Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi yang diberikan kepada perawat RSI SA?
3. Bagaimana Proses Pelaksanaan Bimbingan Doa Pagi yang bapak/ibu lakukan kepada perawat RSI SA?
4. Berapa kali bimbingan doa pagi dilakukan di RSI SA Semarang?
5. Siapa saja yang dapat memberikan bimbingan doa pagi di RSI SA Semarang?
6. Apa saja materi yang disampaikan dalam bimbingan doa pagi bagi pegawai di RSI SA Semarang?
7. Apa saja metode yang digunakan dalam bimbingan doa pagi di RSI SA Semarang?
8. Apakah ada kegiatan lain yang dilakukan selain bimbingan doa pagi bagi pegawai RSI SA Semarang?
9. Bagaimana perkembangan etos kerja para perawat setelah mengikuti bimbingan doa pagi di RSI SA Semarang?
10. Apa saja kendala dan hambatan yang dihadapi bapak/ibu selama melakukan bimbingan keagamaan?
11. Apa yang bapak/ibu harapkan dari para perawat setelah mengikuti bimbingan doa pagi?
12. Menurut bapak/ibu mengapa setiap perawat harus memiliki etos kerja?
13. Setelah adanya pelaksanaan bimbingan doa pagi ini adakah peningkatan yang terlihat dari kinerja para perawat?

14. Menurut bapak apakah pelaksanaan bimbingan doa pagi ini dapat meningkatkan etos kerja para perawat?

(Bagi Perawat RSI SA Semarang).

Nama :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :(<1 thn, >1 thn

Lama Mengikuti Bimbingan Doa Pagi (<3 Bulan. >3 Bulan)

Jabatan :

1. Apa Tujuan Anda Mengikuti bimbingan doa pagi?
2. Apakah bimbingan doa pagi yang dilaksanakan di RSI SA mempunyai peran penting dalam diri anda?
3. Apakah bimbingan doa pagi yang dilaksanakan di RSI SA mempunyai manfaat dalam menambah wawasan pengetahuan keagamaan anda?
4. Bagaimana tanggapan anda mengenai bimbingan doa pagi yang dilaksanakan di RSI SA?
5. Apakah metode digunakan dalam bimbingan doa pagi di RSI SA Memudahkan anda memahami materi?
6. Bagaimana tanggapan anda mengenai metode yang disampaikan saat bimbingan doa pagi di RSI SA?
7. Materi apa saja yang anda terima di bimbingan doa pagi?
8. Apakah materi dalam bimbingan doa pagi dapat meningkatkan etos kerja anda?
9. Apakah adanya bimbingan doa pagi dapat meningkatkan etos kerja anda?
10. Apakah menurut anda setiap perawat harus memiliki etos kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya?
11. Dampak Positif Apa Yang Anda Rasakan Dengan Adanya Bimbingan Doa Pagi di RSI SA?
12. Apakah anda mengalami peningkatan kerja pada diri anda setelah mengikuti bimbingan doa pagi di RSI SA?

13. Apakah bimbingan doa pagi ini membuat anda semakin disiplin dan termotivasi dalam bekerja di RSI SA?

2. Dokumentasi

Jadwal Doa Pagi

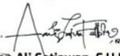


JADWAL KAJIAN DO'A PAGI
MEI 2023

NO.	HARI/TANGGAL	PEMATERI	TEMA	PEMANDU	TEMPAT/PIC
1	Rabu, 3 Mei 2023	Suradi, SH	Ada Apa Setelah Ramadhan?	M. Ashif	Auditorium; Mujab
2	Rabu, 3 Mei 2023	Khoirun Nisa, S.Sos	Ramadhan Tamat, Maksiat Kumat	Nur Affah	Masjid; Burhan
3	Rabu, 10 Mei 2023	Lilhayatissaadah, S.Sos.I	Beribadah, Jangan Musiman	Khoirun Nisa	Masjid; Mujab
4	Rabu, 17 Mei 2023	Hj. Khusnul Khotimah, M.S.I	Sosialisasi Rumah Sakit Syariah	Lilhayatissaadah	Auditorium; Zainuddin
5	Rabu, 17 Mei 2023	M. Khandziq Maulana, S.Sos	Kajian Fiqh Thaharah	Mujab	Masjid; Burhan
6	Rabu, 24 Mei 2023	M. Arif Hidayat, S.Pd	Sosialisasi Rumah Sakit Syariah	M. Khandziq	Auditorium; Mujab
7	Rabu, 24 Mei 2023	Imam Efendi, MPd.I	Kajian Fiqh Shalat	Burhan	Masjid; Zainuddin
8	Rabu, 31 Mei 2023	Burhan Ali Setiawan	Kajian Al-Qur'an	Imam Efendi	Masjid; Burhan

CATATAN: JIKA PEMATERI BERHALANGAN HADIR, MOHON UNTUK KONFIRMASI SEHARI SEBELUMNYA. TERIMAKASIH

Semarang, 2 Mei 2023


Burhan Ali Setiawan, S.H.I., MH
 Kabag. Pelayanan Dakwah dan Ketakmiran Masjid

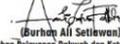


JADWAL KAJIAN DOA PAGI
APRIL 2023

NO.	HARI / TANGGAL	PEMATERI	TEMA	PEMANDU	TEMPAT / PIC
1.	Rabu, 5 April 2023	Hj. Khusnul Khotimah, M.S.I	Kajian Tematik	Nisa	Auditorium, PIC : Mujab
2.	Rabu, 5 April 2023	Ahmad Muhith, S.H.I	Kajian Tentang Puasa	Asyif	Masjid, PIC : Burhan
3.	Rabu, 12 April 2023	Nur Affah, SS	Ketumaman 10 Hari Terakhir	Lilhe	Auditorium, PIC : Asyif
4.	Rabu, 12 April 2023	M. Arif Hidayat, S.Pd.I	Kiat Meraih Lailatul Qadar	Imam	Masjid, PIC : Burhan
5.	Rabu, 19 April 2023	Lilhayatissaadah, S.Sos.I	Andai Ini Ramadhan Terakhirku	Affah	Auditorium, PIC : Imam
6.	Rabu, 19 April 2023	Mohamad Asyif, S.Pd.I., M.Pd	Kun Robbenyan Wa Lau Takun Romadhoniyan	Mujab	Masjid, PIC : Mujab
7.	Rabu, 26 April 2023	Burhan Ali Setiawan	Syawal Bulan Peningkatan	Khandziq	Masjid, PIC : Burhan
8.	Rabu, 26 April 2023	Imam Efendi, S.Pd.I., M.Pd	Indahnya Memaafkan	Mujab	Auditorium, PIC : Mujab

NB. Tiap pelaksanaan terjadwal tiga petugas dan bagi petugas yang tidak tercantum dalam jadwal mohon bisa membantu menertibkan jamaah saat pelaksanaan DOA PAGI di Masjid maupun di Auditorium. Terimakasih

Semarang, 28 Maret 2023


Burhan Ali Setiawan
 Kabag. Pelayanan Dakwah dan Ketakmiran

Mencintai Allah Menyayangi Sesama
 Berkhidmat Menyelamatkan Umat

Kegiatan Doa Pagi



Absensi Kegiatan Doa Pagi



Wawancara Narasumber





KEPK



KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
RSI SULTAN AGUNG
KEPK RSI SULTAN AGUNG

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL CLEARANCE
"ETHICAL CLEARANCE"

No. 91 /KEPK-RSISA/IV/2023

Protokol penelitian yang
diusulkan oleh
*The research protocol proposed
by*

Peneliti utama
Principal In Investigator : DIAN NAFIATUL AWALIAH

Nama Institusi
Name of Institution : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI PRODI
BIMBINGAN DAN PENYULUHAN ISLAM
UIN WALISONGO SEMARANG

Dengan Judul
Title
" Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam
Sultan Agung Semarang "

*" Morning Prayer Guidance as an Effort to Improve Employee Work Ethics at the Sultan Agung
Islamic Hospital in Semarang "*

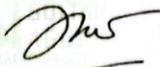
Dinyatakan layak etik sesuai 7(tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai social, 2) Nilai Ilmiah , 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Resiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6, Kerahasiaandan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016 Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indicator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1)Social Values, 2)Scientific Values, 3)Equitable Assessment and Benefits, 4)Risks, 5)Persuasion Explotation, 6)Confidentiality and Privacy, and 7)Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 27 April 2023 sampai dengan tanggal 27 April 2024

This declaration of ethics applies during the period April 27, 2023 until April 27, 2024

April 27, 2023
Chairperson


MONIKA APRILIA SWASTIKA, dr. Sp.Rad

www.rsisultanagung.co.id

Izin Penelitian



**SURAT IZIN
MELAKSANAKAN PENELITIAN**
Nomor: 1047 /B/RSI-SA/V/2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. Mohamad Arif, Sp.PD
Jabatan : Direktur Pendidikan & Penunjang Medis

Memberikan izin melaksanakan penelitian kepada :

Nama : Dian Nafiatul Awaliyah
NIM : 1901016106
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Semarang
Judul Penelitian : Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
Lokasi Penelitian : Masjid Hamidun Qosim RSI SA/Ruang BPI RSI SA

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian pada tanggal 5 Mei-3 Juni 2023. Peneliti wajib:

1. Mematuhi tata tertib yang diberlakukan di lokasi penelitian.
2. Menyampaikan surat izin melaksanakan penelitian ini kepada Manajer BPI, Kabag Pelayanan Dakwah.
3. Menjaga kerahasiaan identitas pasien.
4. Melaporkan monitoring evaluasi penelitian secara periodik ke bagian Litbang.
5. Menyerahkan hasil penelitian dalam bentuk *soft copy* ke bagian Litbang.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahittaufig wal hidayah

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12 Syawal 1444 H
3 Mei 2023 M

DIREKTUR PENDIDIKAN DAN PENUNJANG MEDIS,




dr. Mohamad Arif, Sp.PD

Tembusan Yth :

1. Manajer BPI
2. Kabag Pelayanan Dakwah
3. Arsip

Nomor : 17049/B/RSI-SA/V/2023
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Semarang, 12 Syawal 1444 H
3 Mei 2023 M

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan tugas dan pengabdian kita. Aamiin.

Menjawab surat Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang nomor: 1792/Un.10.4/K/KM.05.01/03/2023 perihal permohonan melakukan penelitian/pengambilan data bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka kami sampaikan bahwa:

Nama : Dian Nafiatul Awaliyah
NIM : 1901016106
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Semarang
Judul Penelitian : Bimbingan Doa Pagi Sebagai Upaya Peningkatan Etos Kerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Setelah dikeluarkannya surat keterangan layak etik (*Ethical Exemption*) nomor: 91/KEPK-RSISA/IV/2023 oleh KEPK RSI Sultan Agung diberikan ijin melakukan penelitian di Masjid Hamidun Qosim RSI SA/Ruang BPI RSI SA Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan ketentuan:

1. Waktu pelaksanaan penelitian pada tanggal 5 Mei-3 Juni 2023.
2. Peneliti mentaati Pedoman Penelitian Rumah Sakit Islam Sultan Agung.
3. Menandatangani surat pernyataan penelitian.
4. Tidak mengganggu pelayanan.
5. Memberikan laporan hasil penelitian kepada bagian Penelitian & Pengembangan Rumah Sakit Islam Sultan Agung.
6. Mengajukan ijin kepada Direktur RS Islam Sultan Agung apabila hasil penelitian akan dipublikasikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahittaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

DIREKTUR PENDIDIKAN DAN PENUNJANG MEDIS,



dr. Mohamad Arif, Sp.PD

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dian Nafiatul Awaliyah
NIM : 1901016106
Tempat/Tanggal Lahir : Demak,, 21 Maret 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No HP/Email : 089668078042 / diannafiatulawaliyah@gmail.com
Alamat : Jl. Moro Demak, Jatirogo, Jetak RT 01/01 Kec.
Bonang, Kab.Demak, Jawa Tengah. Kodepos 59552

Nama Ayah : Sutardi
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Sumiyatun
Pekerjaan : Petani
Riwayat Pendidikan :

- SD N TRIDONOREJO 12007-2013
- MTs N 5 DEMAK 2013-2016
- MAN DEMAK 2016-2019
- UIN Walisongo Semarang Tahun 2019-2023