

BAB IV

**ANALISIS PERAN PEMBINAAN ROHANI ISLAM UNTUK
MENINGKATKAN PENGAMALAN AJARAN AGAMA ISLAM DI RS.
ISLAM SURAKARTA**

**4.1. Analisis Peran Pembinaan Rohani Islam untuk Meningkatkan
Pengamalan Ajaran Agama Islam Pegawaidi RS. Islam Surakarta**

4.1.1. Pelaksanaan Pembinaan Rohani Islam Kepada Pegawai

Bimbingan rohani Islam di RS. Islam Surakarta dilaksanakan dalam waktu yang tidak dibatasi. Karena, ini berkaitan pembinaan yang berkesinambungan dan terus menerus. Meskipun ada tahapan-tahapan yang berbeda antara pegawai baru dan pegawai lama.

Adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh petugas bina rohani Islam di RS. Islam Surakarta, maka untuk petugas baru motivasi dan arahan sangat diperlukan. Selain petugas bina rohani Islam yang baru, pegawai baru seperti perawat, dokter maupun bagian admistrasipun juga harus mencapai standarisasi wawasan keislamannya. Dalam masa orientasi ini juga dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai baru. Penilaian ini dilihat dari kemampuan berkomunikasi terhadap pasien atau klien, kemampuan bersikap yang baik, dan kompetensi yang dimiliki oleh pembimbing rohani Islam yang baru sebagai nilai tambahan dalam penilaiannya.

Untuk melaksanakan pembinaan rohani Islam kepada pegawai, petugas bina rohani Islam melaksanakan standarisasi dasar pemahaman keagamaan yang telah ditetapkan. Yaitu, dengan memberikan himbauan kepada seluruh pegawai yang belum memenuhi standarisasi untuk segera melaksanakannya. Sehingga, apa yang menjadi tujuan dari pembinaan rohani Islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam pegawai dapat tercapai (Hasil wawancara dengan Bapak Sunawi selaku Manajer Syidamar RSI Surakarta, pada hari Senin, 7 Maret 2016, pukul 13.00-15.00).

Kegiatan yang dilakukan petugas bina rohani Islam untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan baca-tulis al-Qur'an (tartil dan tajwid), hafalan juz'amma, hafalan bacaan solat dan artinya, hafalan do'a sehari-hari. Selain itu, petugas bina rohani Islam juga mengawasi absen setiap apel pagi, keaktifan pegawai di rumah sakit, dan mengingatkan kegiatan-kegiatan yang akan datang yang diselenggarakan oleh pihak rumah sakit.

Setiap pegawai baik dokter, perawat, bagian administrasi sampai dengan *office boy* di RS. Islam Surakarta harus mengikuti kegiatan untuk pemenuhan standarisasi yang ditetapkan oleh bagian unit SYIDAMAR. Setelah adanya pelaksanaan pembinaan rohani kepada pegawai, maka dapat diketahui keaktifan para pegawai yang ada di RS. Islam Surakarta. Dengan demikian, penilaian terhadap pegawai dapat di

laksanakan oleh unit SYIDAMAR untuk ditindaklanjuti. Penilaian dilaksanakan dengan menggunakan absensi keaktifan pegawai dalam mengikuti pelatihan keagamaan maupun keaktifan kegiatan umum di rumah sakit. Sehingga, dapat disimpulkan pencapaian standarisasi oleh masing-masing pegawai dari absen yang telah dilaksanakan dan diawasi oleh petugas bina rohani Islam RS. Islam Surakarta.

Dengan metode yang digunakan oleh petugas bina rohani Islam di atas, maka akan terlihat adanya hasil pembinaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Disini petugas bina rohani Islam berperan untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar pengamalan ajaran agama Islam meningkat sehingga dapat mencapai prestasi yang sesuai standarisasi yang telah di tentukan.

4.1.2. Peran Pembinaan Rohani Islam untuk Meningkatkan Pengamalan Ajaran Agama Islam Pegawai

Penilaian standarisasi harus dilakukan dengan prinsip-prinsip dan metode yang baik dan benar. Hasil penilaian standarisasi haruslah ditindaklanjuti sehingga dapat bermanfaat khususnya untuk memperbaiki kinerja pada periode berikutnya, atau akan dapat memberikan penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi pengamalan ajaran agama Islam.

Dari sinilah peran pembinaan rohani Islam di RS. Islam Surakarta di mulai. Dengan penuh harapan mengajak seluruh pegawai untuk meningkatkan wawasan keislaman dan diimplementasikan dalam

pelayanan dan kehidupan sehari-hari di rumah sakit. Diawali dengan memberikan pengajaran wawasan keislaman baik dengan kajian maupun hafalan, diharapkan dapat meningkatkan keimanan pegawai sehingga dapat meningkat pula kinerja pegawai yang ada di RS. Islam Surakarta.

Selanjutnya adalah dimensi mempengaruhi sebagai tahap akhir dari proses penyuluhan. Berhasil tidaknya penyuluhan yang dilakukan akan ditentukan implementasi dua dimensi sebelumnya. Konselor harus bertindak profesional dalam artian harus mampu mempengaruhi pegawai yang dikonseling. Untuk itu, konselor perlu memberikan berbagai pandangan sebagai alternatif-alternatif jalan keluar atas persoalan yang dihadapi pegawai dan memberikan pertimbangan atas kelebihan dan kekurangan dari masing-masing alternatif. Kemudian memberikan kemandirian bagi pegawai tersebut untuk memilih salah satu atau beberapa dari pilihan-pilihan yang tersedia. Konseling perlu ditutup dengan memberikan penguatan atas pilihan yang dilakukan pegawai, dan memotivasi agar dapat berprestasi ke depan (Sinambela, 2012: 140).

Efektifitas penyuluhan tidaklah tergantung hanya pada kemampuan dan keterampilan penyuluh saja, tetapi hal yang lebih penting lagi adalah kemampuan penyuluh dalam membangun hubungan yang sehat antara penyuluh dengan pegawai yang

bermasalah, oleh sebab itu penyuluh sebaiknya dapat memahami permasalahan yang dihadapi oleh pegawai yang bersangkutan.

Standarisasi pemahaman dasar Agama Islam diberikan kepada pegawai baru untuk memberikan wawasan keilmuan yang belum ia miliki sebelumnya. Dengan dilaksanakannya bimbingan yang berkesinambungan, maka bimbingan rohani Islam dilakukan terus menerus dengan tahapan-tahapan tertentu. Berkaitan dengan materi keislaman dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Bacaan al-Qur'an dan hafalan-hafalan yang telah ditentukan (hafalan juz'amma, do'a-do'a keseharian)
2. Pengayaan dan pemahaman materi keislaman (pengajian-pengajian baik harian, mingguan atau bulanan)
3. Metode pendampingan untuk penerapan nilai-nilai keislaman (pegawai di buatkan sistem untuk bersama-sama mewujudkan nilai-nilai keislaman)(Hasil wawancara dengan Ibu Rosyidah selaku petugas bimbingan rohani Islam RS. Islam Surakarta, pada hari Kamis, 6 Mei 2016, pukul 15.00).

Dengan dilaksankannya pendampingan membaca al-Qur'an dan hafalan-hafalan, maka akan diketahui keaktifan pegawai dalam mencapai standarisasi. Apabila ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan hafalan ataupun tidak hadir dalam pendampingan membaca al-Qur'an maka akan berpengaruh terhadap penilaian

prestasi kerja dilaksanakan setiap evaluasi pengendalian mutu baik harian, bulanan maupun tahunan.

Dengan metode pendampingan diharapkan para pegawai dapat menyelesaikan tahapan demi tahapan untuk mencapai standarisasi yang telah ditentukan. Berlatar belakang rumah sakit Islam inilah, para pegawai yang ada di RS. Islam Surakarta harus memiliki wawasan keislaman dan kemampuan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari baik di masyarakat maupun di rumah sakit. Sehingga pengamalan ajaran agama Islam pegawai diharapkan akan meningkat.

Tidak hanya pemenuhan standarisasi yang harus dicapai oleh para pegawai di RS. Islam Surakarta, tetapi dalam permasalahan pribadi yang sedang dihadapi oleh pegawai sehingga membutuhkan solusi dan jalan keluar maka peran bimbingan rohani Islam disini juga berpengaruh. Apabila ada pegawai yang ingin mengkonsultasikan atau sekedar bercerita tentang apa yang sedang dihadapinya petugas bimbingan rohani Islam siap membantu dan selalu menjaga kode etik dan kerahasiaan dalam berkonseling.

Bagi pegawai yang melanggar dengan tidak memenuhi standarisasi pemahaman Agama Islam maka akan dikenakan sanksi berupa pembinaan pendampingan. Ketika standarisasi sudah tercapai maka pegawai yang bersangkutan haruslah tetap menggali hal-hal yang belum tersampaikan (Hasil wawancara dengan Ibu Rosyidah

selaku petugas Bimbingan Rohani Islam RS. Islam Surakarta pada hari Kamis, tanggal 6 Mei 2016, Pukul 15.00).

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan data yang diajukan haruslah obyektif yang dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dan dapat dibandingkan dan menunjukkan kualitas pengamalan dan pengetahuan keislaman pegawai. Pembinaan rohani Islam wajib dilakukan khususnya bagi pegawai yang kinerjanya bermasalah, misalnya kinerja seseorang tidak dapat memenuhi kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

Seperti dalam pencapaian standarisasi nilai dari beberapa pegawai di RS. Islam Surakarta. Ketika nilai mencapai angka 80 maka dikategorikan “baik sekali” dan sudah mencapai standarisasi. Nilai berkisar antara angka 70-79 maka dikategorikan “baik” dan masih harus mencapai angka 80. Ketika nilai berkisar antara angka 60-69 maka dikategorikan “kurang” dan masih harus mengikuti pembinaan rohani agar mencapai standarisasi (Data Pemahaman dan Pengalaman Ajaran Islam Pegawai Rumah Sakit Islam Surakarta).

Nilai standarisasi harus selalu meningkat untuk mencapai standarisasi yang telah ditetapkan yaitu mencapai angka 80. Nilai yang sudah mencapai angka 80, maka tetap mengikuti kegiatan pembinaan selanjutnya yaitu dengan menambah wawasan keislaman dengan berbagai macam kegiatan baik melalui pengajian di dalam rumah sakit maupun penugasan dakwah di lingkungan masyarakat

sekitar. Nilai ini didapat dari hafalan-hafalan (baik do'a sehari-hari, surat-surat pendek, bacaan sholat dan artinya) dan kegiatan membaca al-Qur'an yang telah di jadwalkan oleh petugas pembinaan rohani Islam di RS. Islam Surakarta. Sedangkan aktivitas keislaman seperti solat jama'ah, akhlaq/perilaku, kepanitiaan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), dan kreativitas tidak lagi menjadi penilaian yang utama, karena ini sudah menjadi budaya. Meskipun tidak lagi termasuk dalam penilaian angka, namun kegiatan tersebut tetap masuk dalam penilaian bagian personalia yang tetap dibantu oleh Sub Pelayanan Syi'ar dan Dakwah (hasil wawancara dengan Bapak Sunawi selaku Manajer SYIDAMAR RS. Islam Surakarta, pada hari Senin, 7 Maret 2016, pukul 13.00-15.00).

Nilai standarisasi yang dimiliki oleh SYIDAMAR nantinya akan menjadi pertimbangan ketika ada penilaian prestasi kerja, kenaikan pangkat atau jabatan maupun penilaian pegawai bagi pegawai baru. Standarisasi merupakan hasil dari pembinaan rohani Islam yang ada di RS. Islam Surakarta yang dilaksanakan kepada para pegawai. Karena pembinaan rohani Islam ini dilakukan terus menerus untuk mencapai hasil yang diinginkan. Disinilah peran penting petugas pembinaan rohani Islam dalam meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam pegawai.

4.2. Analisis Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Pembinaan Rohani Islam untuk Meningkatkan Pengamalan Ajaran Agama Islam Pegawai di RS. Islam Surakarta

Meningkatkan Pengamalan ajaran agama Islam pegawai yang dilaksanakan di RS. Islam Surakarta merupakan tujuan jangka panjang unit SYIDAMAR. Namun, dalam upaya mencapai tujuan tersebut petugas pembinaan rohani Islam menemui beberapa hambatan dan tantangan. Petugas pembinaan rohani Islam berusaha mengidentifikasi hambatan dan tantangan tersebut. Tujuannya untuk menjadikan panduan dalam menyusun strategi. Strategi tersebut sebagai upaya memberikan solusi yang tepat bagi organisasi dalam menghadapi hambatan dan tantangan tersebut. Dalam menyusun sebuah strategi tentu adanya kelebihan, kelemahan, peluang serta tantangan dipertimbangkan. Kelebihan yang ada di gunakan sebagai pendukung dalam sebuah kegiatan, peluang yang ada dioptimalkan, kelemahan ditutupi dengan kelebihan, dan tantangan sebagai motivasi untuk lebih baik lagi. Melihat adanya beberapa faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat maka dibuatlah strategi yang sesuai dengan keadaan serta visi mereka. Berikut ini adalah penjelasan tentang faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi oleh petugas pembinaan rohani Islam dalam melaksanakan tugasnya.

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan sesuatu yang menjadi unggulan pada suatu organisasi. Faktor pendukung merupakan faktor internal organisasi

dalam merekrut anggota atau simpatisan. Petugas bina rohani Islam memandang sebuah kelebihan sebagai alat untuk mendukung kemajuan organisasi dan juga sebagai penutup adanya kelemahan dalam organisasi. Adanya kelebihan bagi organisasi berguna untuk memudahkan jalannya kegiatan. Selain itu petugas bina rohani Islam perlu mengetahui kelebihan untuk pedoman dalam membuat rencana strategi. sehingga strategi tersebut tepat efektif dan efisien bagi organisasi. Berikut ini beberapa kelebihan petugas bina Rohani Islam di RS. Islam Surakarta:

a. Sumber daya manusia (SDM) berkualitas

Petugas bina rohani Islam yang ada di RS. Islam Surakarta merupakan petugas yang profesional karena untuk menjadi petugas rohani harus memiliki kualitas sehingga dalam pelayanan kerohanian dapat memberikan kepuasan terhadap pasien maupun pegawai. RSI Surakarta memiliki beberapa standar kualifikasi untuk petugas bina rohani.

Kemampuan baik dibidang akademik maupun organisasi dari petugas bimbingan rohani Islam merupakan bekal dalam menjalankan tugas sebagai petugas bina rohani Islam di RS. Islam Surakarta. Peranan SDM dalam organisasi sangat penting. Kesuksesan organisasi tergantung juga dengan bagaimana SDMnya. Oleh karena itu manajer unit SYIDAMAR benar-benar memilih orang-orang yang berkompeten untuk menjadi petugas bimbingan rohani Islam di RS. Islam Surakarta.

b. Materi untuk meningkatkan kinerja pegawai

Materi yang digunakan oleh petugas bina rohani Islam di RS. Islam Surakarta mempunyai perbedaan antara pasien dengan pegawai. Materi yang di berikan petugas bimbingan rohani Islam kepada pegawai untuk meningkatkan pengamalan ajaran agama Islam pegawai adalah materi tentang keislaman. Materi-materi tersebut meliputi (Baca Tulis Al-Quran) BTQ, hafalan do'a-do'a harian, hafalan bacaan sholat dan artinya, Fiqh, Aqidah, Akhlak, Studi Islam, Sejarah Islam dll. Materi-materi tersebut disampaikan sesuai jadwal yang telah dijadwalkan oleh petugas untuk pegawai. Materi-materi tersebut berguna untuk membentuk kepribadian yang Islami. Kelebihan pembinaan rohani Islam kepada pegawai dalam hal materi ini memberikan kontribusi dalam pembentukan pribadi yang Islami sehingga menjadikan pegawai yang amanah.

Selain itu, petugas binarohanijuga melaksanakan pengajian rutin setelah shalat dhuhur di masjid, pengajian ahad pagi untuk pegawai, konsultasi pemahaman agama, pengajian mingguan ke kampung sekitar rumah sakit, dan ada metode ruqyah untuk pasien yang mengalami gangguan halusinasi. Kelebihan pembinaan rohani dalam hal materi keislaman memberikan kontribusi dalam pembentukan karakter pegawai yang Islami. Pegawai diberikan pemahaman keagamaan yang berlandaskan keislaman, sehingga pegawai dapat memahami dirinya sendiri sebagai *khalifah fil ardh*.

c. Partisipasi aktif pegawai

Kelebihan pembinaan rohani Islam dalam hal partisipasi aktif pegawai, membuat program-program pembinaan rohani Islam dapat mudah terlaksana. Pemateri adalah unsur yang penting dalam kegiatan pembinaan rohani Islam karena dari mereka, pegawai mendapatkan pengalaman, pengetahuan dan ilmu. Pembinaan rohani Islam tidak mengalami kesulitan dalam hal menentukan materi yang akan di sampaikan kepada pegawai. Karena dengan adanya standarisasi yang dilaksanakan maka dapat diketahui keaktifan pegawai yang melaksanakannya.

Selain standarisasi yang harus dipenuhi, ada absen-absen yang disediakan untuk melihat keaktifan para pegawai. Yaitu absen ketika apel pagi, absen pada peringatan 17 Agustus, absen tadarusan (per unit) pada bulan Ramadhan. Dari sinilah nanti akan menjadi pertimbangan penilaian saat ada kenaikan pangkat atau ajang pegawai berprestasi dengan hadiah umroh.

2. Faktor penghambat

Setiap organisasi mempunyai kelemahan yang berbeda-beda. Begitupula dengan pembinaan rohani Islam yang ada di RS. Islam Surakarta. Kelemahan tersebut juga sebagai hambatan petugas bina rohani Islam dalam menjalankan tugasnya. Berikut beberapa faktor penghambatnya:

a. Petugas yang mempunyai *doubel job*

Peran ganda (*doubel job*) adalah keadaan seseorang yang mempunyai peran lebih dari satu. *Double job* yang sering dialami adalah selain menjadi petugas bina rohani Islam, mereka juga aktif dalam kepengurusan organisasi lainnya. Hal ini dalam hal organisasi merupakan suatu hal yang sering terjadi. Namun, hal itu dapat menjadi hambatan dalam sebuah organisasi jika tidak bisa membagi waktu. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran individu dan saling mengingatkan agar dapat melaksanakan kewajiban.

Biasanya dalam menghadapi hal semacam itu dengan pendekatan personal maupun dengan kegiatan mentoring. *Mentoring* merupakan salah satu upaya pembinaan rohani Islam dalam memberikan kesadaran dan pemahaman pentingnya kerjasama dan tanggungjawab. Dengan begitu kesadaran individu untuk meluangkan waktu untuk memenuhi tugas pembinaan rohani Islam akan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk membangkitkan semangat mereka perlu dijalankan. Begitupula adanya *double job*, jika tidak ada kesadaran individu untuk meluangkan waktu untuk pembinaan rohani Islam maka hal itu dapat menghambat aktivitas layanan bimbingan.

b. Kurangnya minat pegawai

Meskipun standarisasi yang telah ditetapkan oleh unit SYIDAMAR harus di penuhi, namun masih ada pegawai yang belum

mau memenuhinya. Pegawai yang demikian akan mendapatkan peringatan baik secara lisan maupun tulisan dari petugas bimbingan rohani Islam yang ada di RS. Islam Surakarta. Pencapaian standarisasi setiap pegawai akan menjadi tolak ukur untuk menentukan kualitas kinerja pegawai yang akan digunakan untuk penilaian pegawai berprestasi.