

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas, dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, dan menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia (Tasmara, 2005: 2).

Menurut Geertz (dalam Abdullah, 2008: 3) etos merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif, yang bersifat menilai. Dengan demikian yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri, atau dalam lingkungan empiris apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan.

Etos juga merupakan landasan ide, cita atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan (*system of action*), karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, dan juga akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hal-hal yang akan dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Sumber utama bagi etos kerja yang baik adalah keyakinan religius. Dalam tesis Max Weber yang berjudul *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism* agaknya memang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara ajaran-ajaran agama dengan etos kerja suatu masyarakat. Max Weber menghubungkan etika agama Protestan dengan kemajuan negara-negara Barat. Doktrin-doktrin dalam agama Protestan menekankan pentingnya pekerjaan sebagai suatu panggilan jiwa bagi manusia. Sehingga kerja merupakan kewajiban hidup yang sakral. Konsep ini untuk sebagian besar telah mendasari sikap hidup orang barat yang ulet, hemat, berfikir rasional, kontrol diri, kerja keras dan jujur (Max Weber, 2002: 263).

Di dalam agama Islam pada dasarnya juga wajib bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik jasmaniah maupun rohaniah. Sesuai Firman Allah SWT:

Dan katakanlah; bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang muʾmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah: 105).

Agama Islam menggariskan dalam syari'at sebagai sumber aturan dalam berperilaku yang mengajarkan kesetiaan dan ketekunan, kerja keras serta beribadah, seperti disebutkan dalam al-Qur'an surat Jum'ah ayat 10 sebagai berikut: Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebarlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyakbanyak supaya kamu beruntung (Q.S. Al- Jum'ah: 10) (Depag, 2009: 933).

Perintah kerja keras dalam Islam bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan naluri untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan kepada suatu tujuan filosofis yang luhur, mulia, dan ideal secara sempurna yakni memperhambakan diri serta mencari keridhoan Allah SWT. Karena semua usaha dan aktivitas manusia, baik yang bercorak *ukhrawiah* maupun *duniawiah* pada hakekatnya tertuju pada satu titik, yaitu Allah SWT (Ya'kub, 1992: 13). Jadi, Islam mengajarkan bahwa selain mencari kehidupan dunia jangan sampai melupakan akhirat. Antara kehidupan dunia dan akhirat setidaknya harus seimbang. Untuk mempertahankan keadaan yang sesuai dengan ajaran Islam tersebut diperlukan adanya upaya dakwah Islam, yang disesuaikan dengan laju perkembangan zaman.

Berkaitan dengan proses kegiatan dakwah, Arifin (2007: 54) berpendapat bahwa pemenuhan akan berbagai kebutuhan hidup manusia adalah mutlak perlu diperhatikan. Karena dapat menjadikan motivasi pokok manusia, sehingga pesan dakwah dapat mempengaruhi perilaku objek dakwah, sesuai dengan yang diharapkan. Dakwah sendiri mengandung pengertian sebagai suatu kegiatan, ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku yang dilakukan secara sadar dan terencana dalam usaha mempengaruhi orang lain. Baik secara individu maupun secara kelompok agar timbul dalam dirinya suatu pengertian kesadaran sikap, penghayatan serta pengamalan terhadap ajaran Islam sebagai *message*(pesan) yang disampaikan kepadanya tanpa ada unsur paksaan (Arifin, 2007: 17). Sedangkan tugas dakwah Islam sendiri sebagai proses pembangunan manusia

dalam segala aspek kehidupan, yaitu berusaha untuk memperbaiki tata kehidupan umat manusia secara Islami melalui proses *amar ma'ruf nahi mungkar*, dalam artian mengubah situasi dan kondisi umat manusia dari keterbelakangan, kebodohan, kemiskinan, kekufuran, kezaliman dan lain-lain, untuk diperbaiki menuju kemajuan, kearifan, kesejahteraan, keimanan, ketenteraman dan sebagainya. Termasuk fungsi dakwah, seiring dengan era globalisasi yang semakin berkembang ke arah modern-industri, sebagai langkah strategis mengantisipasi perubahan sosial yang ada. Karena dalam proses perubahan itu dikhawatirkan akan memisahkan individu dari keagamaan yang akan mengakibatkan proses keterasingan dan kehilangan pegangan.

Dalam penelitian ini difokuskan pada pegawai muslim sebagai objek dakwah, maka fungsi dakwah lebih ditekankan pada proses peningkatan kualitas penerapan ajaran agama Islam, serta memberikan konsep dan falsafah hidup yang meyakinkan dan benar. Berkaitan dengan hal tersebut, Syukir (2003: 20) berpendapat bahwa dakwah bersifat pembinaan sebagai usaha untuk mempertahankan dan menyempurnakan umat manusia agar tetap beriman pada Allah, dengan menjalankan syari'at-Nya sehingga menjadi manusia yang hidup bahagia di dunia maupun di akhirat. Selain itu, dakwah juga dapat digunakan sebagai motivator. Syekh Ali Mahfud berpendapat bahwa dakwah dapat mendorong (memotivasi) umat manusia agar melaksanakan kebaikan dan mengikuti petunjuk serta memerintah berbuat

ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar supaya mereka memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat (Sulthon, 2003: 9).

Dengan demikian, dalam ajaran Islam juga ditemukan prinsip keseimbangan dan prinsip ini mewarnai etos kerjanya, sehingga kerja dan ibadahpun menjadi selaras dan seimbang, masing-masing dikerjakan menurut jadwal waktunya. Di sisi lain kemajuan teknologi disemua bidang kehidupan menuntut orang untuk bekerja secara profesional sehingga keseimbangan itu tidak dapat terwujud karena orang lebih mengutamakan tanggung jawab kerja. Hal ini dapat dilihat dari berbagai lembaga dan organisasi yang salah satunya adalah rumah sakit.

Kemajuan pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan berdampak besar terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit termasuk dalam hal penggunaan sumber daya manusia, sehingga suatu keharusan bagi rumah sakit untuk meningkatkan etos kerja pegawainya dan juga mempekerjakan sumber daya manusia yang profesional dibidangnya sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Menurut Adikoesoemo (2005: 22) dalam penggunaan tenaga sumber daya manusia rumah sakit ini terbagi menjadi tiga jenis, yaitu tenaga *full timer* (purna waktu), tenaga *part timer* (paruh waktu), dan tenaga kontrak. Tenaga *full timer* biasanya adalah pegawai yang termasuk dalam (bisnis inti) seperti perawat, analis, *piñata rontgen*, dokter dan sebagainya. Pada tenaga *part timer* (paruh waktu) biasanya dokter ahli yang tidak banyak atau tidak mudah untuk didapat. Sedangkan tenaga kontrak merupakan pegawai yang tidak begitu penting dan sewaktu-waktu mudah

dilepas atau diganti, misalnya tenaga renovasi gedung atau kamar serta tenaga *cleaner* (petugas kebersihan) dan sebagainya.

Ada dua pola rumah sakit dalam hal penggunaan tenaga sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan, yaitu; a) Pola rumah sakit seutuhnya. Seharusnya tenaga *full timer* baik dokter maupun perawatnya adalah merupakan tenaga inti dari rumah sakit (*core professional*) dan tentunya mempunyai ilmu pengetahuan dan dedikasi yang tinggi. Dalam usaha yang menjual jasa kesehatan tenaga ini menjadi unsur yang sangat penting, apalagi sebagai tenaga *full timer* diharapkan dapat *stand by* 24 jam. Artinya di luar jam kerja pun masih tetap bisa dihubungi sewaktu-waktu diperlukan.

Mencari tenaga dengan kualifikasi yang tinggi tentu tidak mudah. Idealnya tenaga *full time* ini, baik dokter, perawat maupun tenaga administrasi dipilih yang baik dan selalu diberikan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Contoh pola rumah sakit seutuhnya ini adalah rumah sakit pemerintah yang ada di Indonesia. b) Pola mirip hotel Ada beberapa rumah sakit yang memakai tenaga dokter *spesialis* atau *sub-spesialis* dengan kualitas yang tinggi sebagai dokter tamu, sehingga seolah-olah seperti hotel, di mana rumah sakit menyediakan tempat dan fasilitas, sedangkan dokter dan pasien sebagai tamu. Ini biasanya bisa menarik pasien yang lebih banyak karena dokter yang dipilih merupakan dokter yang memiliki kualifikasi tertentu. Mengingat bahwa rumah sakit swasta semakin banyak sehingga timbul persaingan antar rumah sakit untuk mendapatkan tenaga dokter

spesialis. Oleh karena itu apabila tenaga dokter dengan kualitas spesialis dari suatu rumah sakit pindah ke rumah sakit lain, apalagi secara bersama-sama maka rumah sakit tersebut akan kehilangan daya tarik secara drastis (Adikoesoemo, 1995: 23).

Untuk meningkatkan etos kerja yang baik bagi pegawai, tidak lepas dari bagaimana sebuah organisasi atau lembaga rumah sakit memotivasi pegawainya dalam melakukan pekerjaannya, kedisiplinan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan produktivitas yang baik dan berkualitas. Oleh karena tuntutan tersebut pegawai banyak dihadapkan pada tantangan pekerjaan, sehingga mereka lebih sibuk dengan kepentingan masing-masing.

Dalam menghadapi tantangan pekerjaan tidak selamanya mudah dan gampang. Selain dibutuhkan ilmu pengetahuan dan tenaga pegawai juga tidak boleh melupakan faktor pertolongan Allah yang bisa diperoleh dengan menjalankan semua ajaran Islam. Boleh jadi faktor-faktor intern maupun *ekstern* pegawai yang bekerja mengalami suasana emosional yang kurang baik, antara lain keresahan, kegelisahan, kecemasan, kelemahan, dan kemalasan. Oleh karena itu, pembinaan keagamaan mempunyai peranan penting dalam membangun etos kerja, selain itu juga dapat memberikan pemahaman makna dan tujuan hidup yang sebenarnya.

RSU Muhammadiyah Ponorogo merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pembinaan keagamaan dalam bentuk pengajian bagi pegawainya sebagai proses kegiatan dakwah. Sebagaimana yang diungkapkan

oleh Anshori (2003: 24) bahwa dakwah dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan, baik formal maupun non formal. Adapun non formal bentuknya antara lain pengajian-pengajian agama yang diadakan oleh perorangan atau kelompok-kelompok, *jam'iyah-jam'iyah*, perkumpulan dan sebagainya yang biasanya di isi dengan ceramah, kursus-kursus agama untuk memperdalam masalah-masalah atau bidang-bidang tertentu dalam bidang ajaran agama, diskusi-diskusi dan sebagainya.

Pada hakekatnya, dakwah Islam merupakan aktualisasi imani (*teologis*) yang dimanifestasikan dalam suatu sistem kegiatan manusia yang beriman, dalam bidang kemasyarakatan yang dilaksanakan secara teratur untuk mempengaruhi cara merasa, berfikir, bersikap, berperilaku dan bertindak dalam rangka mengusahakan terwujudnya ajaran Islam (Ahmad, 2002: 2). Untuk mempengaruhi itu semua perlu pembinaan-pembinaan keagamaan agar mendapat petunjuk dalam kehidupan dan sesuai dengan ajaran agama, sebab pembinaan keagamaan sangat penting dan perlu dilaksanakan pada orang lain terutama bagi pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo dalam upaya mempertebal keimanan dan kesadaran untuk lebih meningkatkan etos kerja di era modernisasi saat ini. Dengan demikian, dalam pelaksanaannya baik yang berhubungan dengan obyek, subjek, metode, materi dan media yang digunakan tidak berbeda dengan aktifitas dakwah.

Adapun Pembinaan keagamaan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo, dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang berupa ibadah, seperti sholat berjamaah, kajian rutin ba'da dhuhur, kajian setiap malam jum'at ba'da isya',

kajian tiap bulan setiap tanggal 16 ba'da dhuhur, tahfizd Al-Qur'an, dan tahsin Al-Qur'an setiap hari kamis mulai jam 12.30, Tilawatil Al-Qur'an setiap malam sabtu ba'da isya' dan semua program ini diwajibkan bagi semua pegawai dan bagi pegawai yang tidak mengikuti program ini akan didenda dengan dipotong gaji, itu semua bertujuan sebagai penekanan bagi semua pegawai untuk membiasakannya (Hasil Wawancara dengan Ustadz Bonaji, S.PdI, tanggal 13 Juni 2016, pukul 10.00 WIB). Adapun materi yang diberikan dilakukan dengan secara profesional, yaitu menghadirkan pembimbing atau ustadz yang benar-benar ahli di bidangnya, sehingga mudah dipahami dan ditangkap oleh pegawai. Pembinaan keagamaan ini diadakan untuk semua pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo, baik yang berprofesi medis maupun non medis. Kegiatan pembinaan keagamaan ini diikuti oleh pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang berjumlah sekitar 270 pegawai yang pengaturan jadwalnya disesuaikan dengan jadwal pelayanan dan tuntutan profesi.

Kegiatan pembinaan keagamaan ini merupakan sumber motivasi dan tuntutan bagi terciptanya etos kerja yang tinggi, iman yang kuat dan profesional dalam bekerja, dan memiliki kedudukan yang semakin penting diselenggarakan, karena meski tidak banyak, dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, masih terdapat pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo yang terlihat becanda ria dengan teman kerja yang lain. Selain itu, dalam hal pelayanan terhadap pasien maupun keluarga pasien juga masih kurang ramah dan terkesan kurang memahami keadaan pasien. Ini merupakan

contoh kecil indikasi dari etos kerja pegawai rumah sakit yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Salah satu cara peningkatan etos kerja adalah dengan kegiatan pembinaan keagamaan sebagaimana telah disinggung di atas. Sebab baik langsung maupun tidak langsung antara pembinaan keagamaan dengan etos kerja memiliki hubungan yang penting. Pegawai yang sering mengikuti pembinaan keagamaan diyakini akan memiliki etos kerja yang tinggi. Keimanan dalam dirinya akan terus bertambah dan menyadari bahwa dalam bekerja harus didasari niat ibadah karena Allah, sehingga rasa ikhlas dan tanggung jawab melaksanakan tugas pekerjaannya juga akan tumbuh dalam dirinya.

Berdasarkan observasi permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan mengikuti kegiatan pembinaan keagamaan dengan etos kerja pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo dengan pertimbangan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo berbagai kegiatan pembinaan keagamaan diberikan secara rutin dan intensif dengan beragam kegiatan keagamaan seperti: kajian rutin, tahfidz Al-Qur'an, Tahsin Al-Qur'an dan sebagainya. Pertimbangan lainnya adalah Pertama, RSUD Muhammadiyah Ponorogo merupakan Rumah Sakit terakreditasi KARS RI. Kedua, RSUD Muhammadiyah Ponorogo adalah Rumah Sakit yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan kepada semua pasien, *mudah nyaman dan Islami*. Ketiga, RSUD Muhammadiyah Ponorogo memberikan pelayanan dibidang medis dan non medis atau sepiritual pada pasiennya.

Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimanakah Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keagamaan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo?
2. Bagaimanakah Etos Kerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo?
3. Adakah pengaruh Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keagamaan di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
2. Mengetahui Etos Kerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo?
3. Menguji ada tidaknya pengaruh Intensitas Mengikuti Kegiatan Pembinaan Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pegawai RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan tentunya juga ada manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini. Adapun manfaat tersebut antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis penelitian ini adalah adanya pemahaman baru tentang hubungan antara agama dan etos kerja, karena pada dasarnya agama adalah *guiding principle* (prinsip yang membimbing) setiap perilaku dalam bekerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi para pegawai di RSUD Muhammadiyah Ponorogo khususnya, dan lembaga-lembaga lain pada umumnya dalam menumbuhkan etos kerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan dengan sistematika/*out lane* sebagai berikut: Bab Pertama, pendahuluan berisi hal-hal yang terkait dengan landasan filosofis dan rasionalisasi pelaksanaan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan. Bab kedua merupakan landasan teoritik masalah dan atau hasil telaah terdahulu yang sangat terkait dengan masalah dalam penelitian.

Bab ketiga merupakan metode penelitian yang terdiri dari metode dan jenis penelitian, kehadiran peneliti, tahap-tahap penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis, pengecekan keabsahan temuan dan jadwal penelitian. Bab keempat merupakan penampilan data-data yang diperoleh beserta gambaran lokasi penelitian dan bagian pembahasan yang merupakan tahapan penting dalam penelitian, karena pengkajian dan pembahasan data-data hasil pengumpulan di lapangan menggunakan landasan teori tertentu untuk mendapatkan suatu kesimpulan. Bab kelima yaitu penutup yang merupakan tahapan akhir dari pembahasan masalah. Pada bab kelima ini terdapat kesimpulan dan saran sebagai kontribusi bagi RSUD Muhammadiyah.