

Buku ini diperuntukkan bagi mahasiswa, dosen dan praktisi. Buku ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam ilmu perilaku manusia dalam organisasi. Baik di bidang kesehatan maupun non kesehatan. Buku ini juga dapat menjadi sumber referensi dalam mengkaji masalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan religiusitas. Keterkaitan religiusitas dan manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi salah satu topik kajian yang menarik untuk diteliti.

Nurmiati Muchlis
Mursallim Umar Gani
ISBN 978-602-8883-08-8



RELIGIUSITAS dan Retensi Karyawan

Dilengkapi hasil riset manajemen Sumber Daya Manusia di Pelayanan Kesehatan

Penulis

**Nurmiati Muchlis
Mursallim Umar Gani**

Penerbit:

Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES)

Tahun 2017

Religiusitas dan Retensi Karyawan

Penulis:
Nurmiati Muchlis
Mursalim Umar Gani

Penerbit:
Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES)
Tahun 2017

FORIKES

Religiusitas dan Retensi Karyawan

Oleh:

Nurmiati Muchlis
Mursalim Umar Gani
ISBN 978-602-1081-55-6

Diterbitkan Oleh:
Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES)

© 2017 Forum Ilmiah Kesehatan (FORIKES)

Jl. Cemara 25 RT. 01 RW. 02 Ds/Kec. Sukorejo.
Ponorogo
Email: forikes@gmail.com. Telepon: 085853252665

Editor: Heru Santoso Wahito Nugroho
Desain Kulit Muka: Wardiah Hamzah

Hak cipta dilindungi oleh Undang undang
Dilarang mengutip, memperbanyak dan
menerjemahkan sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Buku ini diperuntukkan bagi mahasiswa, dosen dan praktisi. Buku ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi dalam ilmu perilaku manusia dalam organisasi. baik di bidang kesehatan maupun non kesehatan. Buku ini juga dapat menjadi sumber referensi dalam mengkaji masalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan religiusitas. Keterkaitan religiusitas dan manajemen sumber daya manusia saat ini menjadi salah satu topik kajian yang menarik untuk diteliti. Dalam buku ini aspek religiusitas menjadi penting dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan dan dapat menjadi salah satu strategi dalam upaya retensi karyawan. Dilengkapi dengan hasil riset tentang religiusitas di pelayanan kesehatan. Buku ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan buku ini. Semoga informasi dalam buku ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul I	
Halaman Judul II	
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
 BAB I MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	 1
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	1
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	4
C. Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia	6
D. Dampak Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia	11
 BAB II PENDEKATAN ORGANISASI DALAM ISLAM	 14
A. Psikologi Islam	14
B. Kepemimpinan dalam Islam	24
C. Kerja sebagai Ibadah	44
D. Anjuran Bekerjasama dalam Islam	61
E. Intelektual Islami	62
 BAB III RELIGIUSITAS DAN RETENSI KARYAWAN	 63
A. Pengertian Religiusitas	63
B. Dimensi Religiusitas (Ideologis, Ritualistik, Ekperiental, Intelektual dan Konsekuensial)	66
C. Pengertian Retensi Karyawan	67
D. Upaya Retensi dalam Organisasi	71
 BAB IV STUDI KASUS RELIGIUSITAS DAN RETENSI KARYAWAN	 75
A. Pengaruh Tingkat Religiusitas terhadap <i>Intention to Leave</i> Tenaga Perawat	75
B. Perubahan Tingkat Religiusitas di Tempat Kerja dan <i>Intention to Leave</i>	78
C. Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Religiusitas di Rumah Sakit	88
D. Program/kegiatan Rumah Sakit untuk meningkatkan Religiusitas tenaga perawat	96
	iv

1

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Permasalahan kompetensi erat kaitannya dengan pengembangan SDM yang telah menjadi wacana yang tengah berkembang saat ini, ketika organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan persaingan yang semakin tajam. Organisasi di negara maju telah menunjukkan keberhasilannya dengan praktek pengelolaan SDM yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian SDM. Peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, oleh karena itu interaksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian para pemimpin diberbagai tingkat manajemen.

Kemampuan sumber daya manusia di Indonesia akan sangat mempengaruhi eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pematapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Jimmly Ash-Shidique [eds], 1996: 9).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian sehingga dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Moeljanto Tjokrowinoto, 1995: 28). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Dibawah ini dirumuskan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu menurut :

Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen dimana fokus perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Barthos (1990: 1) berpendapat bahwa manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Yani (2012: 2) membagi Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua, Pertama, Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kedua, Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) diartikan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Desler (2008: 5), ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Selain itu, Sofyandi (2008 : 6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Menurut Mondy (2008: 4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberdayakan manusia sehingga dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sihotang (2007:13) berpendapat bahwa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan *stakeholder* terhadap organisasi agar dapat dikelompokkan pada empat macam tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1) Tujuan Sosial Kemasyarakatan

Yang dimaksud dengan tujuan sosial kemasyarakatan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etik terhadap kebutuhan masyarakat seperti program kesehatan lingkungan, program perbaikan sarana lingkungan, dan program pelatihan keterampilan.

2) Tujuan Organisasional

Bagian manajemen sumber daya manusia dibentuk dengan maksud membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya. Bagian sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja dengan dicapainya kepuasan kerja perusahaan.
- d. Perilaku organisasi sesuai dengan peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan terhadap karyawannya terutama perlindungan terhadap anak-anak para pekerja.

- e. Mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia kepada seluruh karyawan.

3) Tujuan Fungsional

Dimaksudkan untuk mempertahankan andil manajemen sumber daya manusia pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bagian manajemen sumber daya manusia harus mampu melakukan pendekatan manajemen untuk mempertahankan orang-orang terbaik perusahaan agar tidak meninggalkan organisasi sampai pada usia pensiun dan juga harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas bila manajer lini mengajukan gagasan baru untuk perluasan investasi perusahaan.

4) Tujuan Pribadi Para Pekerja

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi pencapaian tujuan organisasi dengan pencapaian tujuan pribadi setiap orang yang bekerja di perusahaan itu. Semakin maju organisasi maka semakin baik tingkatan kesejahteraan tiap karyawan. Tujuan tidak dicapai tanpa adanya sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. Semua itu ada di dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia maka fokus utamanya adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi maka dukungan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana aktivitas tersebut merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (Wibowo, 2013).

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. *Staffing: recruiting, selection, separations and diversity;*
- b. *Training and development: careers, continious learning and mentoring;*

- c. *Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit/non financial;*
- d. *Employee relations: communications, grievance/dispute resolutions, unions relations, safety and health;*
- e. *Work structure: job analysis, teams, performance management, employee involvement.*

Pendapat lain dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

- 1. Perencanaan
- 2. Pengorganisasian
- 3. Pengarahan
- 4. Pengawasan
- 5. Pengadaan
- 6. Pengembangan
- 7. Kompensasi
- 8. Integrasi
- 9. Pemeliharaan

Semua fungsi tersebut dapat digunakan hanya beberapa fungsi saja dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana maupun dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Pendapat yang sejalan juga disampaikan oleh Hasibuan (2007:24), bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah proses merencanakan penempatan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi.
- c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana pengendalian karyawannya, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Perekrutan

Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perekrutan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa mendatang.

C. Masalah Manajemen sumber Daya Manusia

Keberhasilan sebuah perusahaan bukan hanya tergantung dari permodalannya saja, namun ada hal penting lain yang juga berpengaruh, yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Membicarakan sumber daya manusia, tentu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang memiliki tugas mengelola sumber daya manusia yang bersangkutan. Dimana sumber daya yang dimiliki benar-benar dapat menjadi aset yang mempunyai loyalitas tinggi bagi perusahaan, memiliki profesionalitas serta prestasi yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Murtie, 2012).

Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang segala sesuatunya berjalan dengan lancar tanpa ada permasalahan, hal ini dapat terjadi karena manajemennya yang baik dan pengawasan yang intensif. Dalam hal ini faktor manusialah yang menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi tersebut, walaupun di dalam suatu perusahaan atau lembaga telah terpenuhi kebutuhan sumber

daya non manusia yang mencukupi seperti modal yang besar, mesin-mesin yang lengkap dan modern, teknologi yang canggih, lokasi yang mendukung dan lain sebagainya. Tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan bisa mencapai tujuan yang maksimal (Gomes, 2003).

Masalah manajemen sumber daya manusia sering kali terfokus pada “gejala yang tampak” yang berkaitan dengan ancaman atau peluang sumber daya manusia-nya. Hal ini mendorong manajer beranggapan “gejala yang tampak” sebagai masalah sehingga cenderung mengutamakan tindakan atau keputusan yang dibuat. Sebagai contoh, tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan yang tinggi, seringnya karyawan perusahaan melakukan demo, mogok kerja yang dilakukan para karyawan, tuntutan kenaikan gaji, atau jumlah keluhan karyawan yang meningkat, merupakan hal-hal yang disampaikan manajer sebagai masalah. Padahal, kondisi-kondisi yang disebutkan ini hanyalah gejala yang merupakan dampak/hasil dari masalah yang sebenarnya.

Selain itu di zaman era globalisasi ini juga banyak sekali perusahaan-perusahaan yang memberlakukan sistem lemburan untuk memenuhi target produksi yang semakin meningkat sehingga di harapkan para karyawan bekerja lebih optimal lagi. Namun pemberdayaan ini kurang di imbangi dengan penghargaan yang seimbang pada karyawan baik itu secara materi maupun non materi. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi karena karyawan kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Berkaitan dengan promosi jabatan, karyawan yang di promosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan. Akibatnya, untuk mendapatkan promosi jabatan, karyawan merasa tidak perlu bekerja sungguh-sungguh karena pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi karyawan.

Merujuk pada fenomena di atas, bahwa tindakan negatif ataupun perilaku-perilaku yang kurang baik itu dapat di dasarkan pada kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya.

Dimana permasalahan yang sering terjadi ini di akibatkan oleh beberapa faktor yang salah satu nya yaitu kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun drastis (Qustolani, 2017).

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa : “ kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Sedangkan menurut Locke (1976) dalam Ali Turkyilmaz dkk (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Robbins (2008) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana dijelaskan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Hariandja (2009: 290) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang terpenting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain - lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Church (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh pegawai. Sementara Mc Nesse Smith (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan.

Handoko (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Luthans (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain:

1. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi.
2. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja
3. Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervise, maupun rekan kerja.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut Kreitner dan kinicki dalam wibowo (2011: 504) :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan value attainment adalah merupakan kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Dispositional/genetic components* (komposisi genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sikap pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (2003) dapat diungkapkan dalam sejumlah cara atau dimensi sebagai berikut:

1. **Keluar:** Prilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2. **Suara:** Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
3. **Kesetiaan:** Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. **Pengabaian:** Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Keadilan Prosedural

Pareke (2002) berpendapat bahwa keadilan prosedural merupakan suatu fungsi dari sejauh mana sejumlah aturan-aturan prosedural dipatuhi atau dilanggar yang dimana aturan-aturan tersebut memiliki implikasi yang sangat penting karena dipandang sebagai manifestasi nilai-nilai proses dasar dalam organisasi. Jadi individu dalam organisasi akan mempersepsikan adanya keadilan prosedural manakala aturan prosedural yang ada dalam organisasi dipenuhi oleh para pengambil kebijakan. Sebaliknya apabila prosedur dalam organisasi itu dilanggar maka individu akan mempersepsikan adanya ketidak-adilan. Karenanya keputusan harus dibuat secara konsisten tanpa adanya bias-bias pribadi dengan melibatkan sebanyak mungkin informasi yang akurat, dengan kepentingan-kepentingan individu yang terpengaruh terwakili dengan cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai etis mereka, dan dengan suatu hasil yang dapat di modifikasi.

Kompensasi

Handoko (2003:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, komisi, *profit sharing*,

piece rate plans). Sedangkan benefit adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka kontribusi yang diberikan dalam bentuk, seperti upah atau gaji, reward, insentif atau bonus, komisi, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang diberikan diterima oleh karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Qustolani, 2017).

D. Dampak Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia

Kurangnya penghargaan yang di dapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan, yang sekalipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah di tentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dlam jangka waktu yang telah di tentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak melakukan nya dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang di tentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mencuri-curi kesempatan untuk ngobrol di dalam bekerja di saat atasan tidak di tempat.

Merujuk pada fenomena di atas, bahwa tindakan negatif ataupun perilaku-perilaku yang kurang baik itu di dasarkan pada kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan tersebut jika di biarkan secara terus-menerus maka hal ini akan berdampak pada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan bahkan akan berimbas pada menurunnya kinerja karyawan (Qustolani, 2017).

Keberhasilan dari suatu karyawan sangat bergantung dari karyawannya. Jika masalah-masalah yang dihadapi karyawan tidak teratasi maka akan mengakibatkan retensi kerja. Retensi kerja (*Employee Retention*) haruslah merupakan komponen yang

krusial bagi organisasi. Jika *Employee Retention* buruk, maka akan meningkatkan *Turnover Intention* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Secara umum hubungan antara *Employee Retention* terhadap kinerja karyawan sangatlah kompleks, terdapat bukti bahwa kinerja dapat menurun jika *Employee Retention* karyawan buruk dan begitupun sebaliknya apabila *Employee Retention* karyawan baik maka kinerja akan membaik.

Employee Retention

Retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan mendorong untuk tetap bersama organisasi (Mathis dan Jackson, 2009). Pengembangan program employee retention haruslah merupakan komponen penting bagi rumah sakit. Jika employee retention buruk, maka akan meningkatkan employee turnover yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan *profitability* (Dessler, 2015).

Turnover Intention

Turnover didefinisikan sebagai pengunduran diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2003). Pengunduran diri yang tinggi menghasilkan peningkatan biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Di samping itu, tingginya tingkat pengunduran diri dapat mengganggu efisiensi pengelolaan perusahaan jika personel berpengetahuan dan berketerampilan pergi sehingga pengganti harus ditemukan dan disiapkan untuk melanjutkan posisi tanggung jawab tersebut. Semua organisasi memiliki pengalaman tersendiri masing-masing terkait dengan masalah pengunduran diri karyawannya. Apabila orang yang “tepat” meninggalkan organisasi-karyawan marginal dan submarginal, pengunduran diri dapat bernilai positif. Hal ini dapat menciptakan peluang menggantikan individu berkinerja rendah dengan seseorang yang berketerampilan atau bermotivasi lebih tinggi, sehingga dapat membuka peningkatan peluang promosi, dan menambah ide segar dan baru ke dalam organisasi. Akan tetapi menurut Robbins (2003) pengunduran diri sering melibatkan hilangnya orang yang ingin dipertahankan organisasi tersebut, sehingga ketika

pengunduran terjadi berlebihan, atau ketika hal itu melibatkan karyawan berharga, dapat menjadi faktor pengganggu, yang menghambat efektivitas organisasi tersebut.

Voluntary turnover atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Snow et al, 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. *Voluntary turnover* dibedakan atas dasar sifatnya menjadi dua yaitu dapat dihindari (*avoidable turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, kondisi kerja yang lebih baik, masalah dengan pimpinan, atau alternatif tempat kerja lain yang lebih baik, Dalton dan Todor (1981) dalam Agus (2002). Dalton dan Todor (1981) dalam Agus (2002) mengemukakan bahwa *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karier individu, tinggal di rumah menjaga anak-anak dan karena kehamilan. *Turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus di tanggung organisasi (Mercer, 1998 dalam Agus, 2002). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik.

2

PENDEKATAN ORGANISASI DALAM ISLAM

A. Psikologi Islam

Antara pria dan wanita

Diungkapkan oleh penelitian beberapa ahli bahwa wanita lebih peka dibandingkan pria dalam hal mengartikan emosi yang di ekspresikan wajah. Hadiyono dan Kahn (1987) pernah mengadakan penelitian lintas budaya dengan tujuan melihat kecenderungan kepribadian laki-laki dan wanita indonesia dan amerika, khususnya dalam hal mengekspresikan diri. Dalam penelitian itu ditemukan, wanita di kedua budaya, indonesia dan amerika, mempunyai kecenderungan untuk lebih hangat, emosional, halus dan sopan, peka dan menurut aturan. Sementara, laki-laki cenderung lebih stabil, dominan, dan impulsif.

Empati Rasulullah SAW

Menempatkan diri dalam kerangka psikologis orang lain adalah salah satu kemampuan khas manusia. Manusia dibekali oleh Allah *‘azza wa jalla* suatu kemampuan khas manusiawi, yaitu kemampuan menyatu secara psikologis dengan orang lain (disamping kemampuan untuk mengambil jarak dengan diri sendiri). Dapat dikatakan bahwa secara potensial, kita memiliki kemampuan untuk menempatkan diri dalam kerangka pikiran dan perasaan orang lain. Ungkapan di bawah ini menunjukkan daya empatetik kita kepada orang lain: “Aku dapat merasakan perasaanmu, kejengkelanmu, dan juga keinginanmu yang amat kuat itu”

Umat Islam generasi pertama adalah pribadi-pribadi yang sangat empatetik. Pada waktu itu, umat islam dikenal sebagai umat yang memiliki kesediaan yang luar biasa untuk berkorban bagi kawan -kawannya. Mereka bersedia membagi rumahnya untuk digunakan saudara-saudaranya. Mereka bersedia membagi rezeki

untuk dinikmati saudaranya. Bahkan, ada suatu kisah nyata, seorang sahabat yang karena memiliki istri lebih dari satu orang, bersedia menceraikan istrinya untuk dinikahi oleh saudaranya yang belum beristri. **Ali bin Abi Thalib** misalnya, bersedia membagikan empat potong roti yang baru dibelinya setelah bekerja seharian (padahal beliau dan anak istrinya belum makan). **Umar bin Khattab** bersedia mengirimkan sendiri makanan untuk rakyatnya yang kelaparan. **Utsaman bin Affan** bersedia mengorbankan sebagian besar hartanya kepada sahabat-sahabat yang memerlukan dan untuk jihad.

Kesediaan yang besar untuk menolong saudara-saudara seiman tidak lain didasari oleh perasaan empatetik, rasa senasib dan rasa sepenanggungan. Orang yang empatetik dapat merasakan apa yang dipikirkan oleh orang lain “*apa yang kau rasakan, kuraskan juga. Apa yang kau pikirkan, kupikirkan juga.*”

Perasaan dan pikiran empatetik inilah yang tampaknya menjadikan **Rasulullah saw** menangis kala beliau hendak menghembuskan nafasnya yang terakhir kali. Para sahabat bertanya tentang hal apakah yang menjadikan **Rasulullah saw** tampak berat menghadapi kematian. Beliau menjawab: “*ummati, ummati, ummati (umatku, umatku, umatku).*”

Mendengar dengan 'Telinga' Allah

Bila kemampuan kita memahami orang lain mencapai capaian yang tinggi, kita akan mampu mendengar dengan 'telinga' Allah, melihat dengan 'mata' Allah, berbicara dengan 'lidah' Allah, dan berpikir dengan 'akal' Allah. Karena Allah *'azza wa jalla* memiliki telinga yang paling peka, mata yang paling jeli, lidah yang paling lincah, akal yang paling cerdas. Dengan menggunakan 'mata-Nya', 'lidah-Nya', 'akal-Nya', insya Allah kita akan menjadi manusia yang peka dalam mendengar, jeli kala melihat, lincah dalam bertutur kata, dan cerdas dalam berpikir.

Komunikasi

Keberhasilan komunikasi adalah kunci perubahan sikap dan perilaku. Padahal, masalah keberhasilan penyampain pesan adalah masalah komunikasi. Agar suatu komunikasi berhasil dengan baik, perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan komunikasi.

Kelapangdadaan

Kelapangdadaan adalah suatu kondisi psiko-spritual yang ditandai oleh kemampuan menerima berbagai kenyataan yang tidak menyenangkan dengan tenang dan terkendali (Nashori, 2004). Orang yang lapang dada memiliki kekuatan dalam jiwanya untuk bertahan dan tidak berputus asa manakala menghadapi berbagai situasi yang secara objektif tidak menyenangkan secara psikis dan menyakitkan secara fisik. Semakin tinggi kelapangdadaan seseorang semakin mampu ia menerima realitas yang beragam, termasuk yang tidak menyenangkan (Nashori, 2002).

“Allah tidak membebani sese melainkan seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (Q.S. Al-Baqarah 2: 286).

Ciri-ciri Kelapangdadaan

Ciri pribadi yang lapang dada (Nashori, 2004)

1. Kesadaran Spritual (*spritual awareness*)
Kesadaran bahwa keadaan yang tidak menyenangkan merupakan ujian dari Allah *‘azza wa jalla*. Orang yang lapang dada adalah seseorang yang kokoh menghadapi berbagai kenyataan hidup dan memandang kenyataan hidup sebagai ujian.
2. Kesiapan Psikologis (*psychological preparatory*)
Kesiapan ini yaitu kesiapan untuk menerima stimulasi yang tidak menyenangkan. Setelah sadar bahwa orang yang kokoh atau yang hebat harus melewati banyak ujian, maka tumbuhlah dalam diri orang tersebut kesiapan untuk berhadapan dengan hal-hal yang tidak menyenangkan.
3. Keyakinan akan kesanggupan diri menanggung beban
Keyakinan bahwa kesulitan yang ditanggung tak akan melebihi kesanggupan dirinya untuk menerima beban itu. Apapun ujian yang bakal atau dijalani seseorang, pasti telah tersedia kemampuan psiko-spritualnya dan atau kemampuan fisik dalam diri seseorang untuk mampu menerima beban itu.
4. Pertaubatan
Melakukan pertaubatan atas dosanya kepada Tuhan. Orang yang lapang dada sadar salah satu yang menjadikan kesulitan adalah dosa-dosanya yang dilakukan manusia.

5. Pencarian hikmah (*seeking meaning*)
Keyakinan akan adanya hikmah atau pelajaran di balik peristiwa. Orang yang sehat secara rohani akan dapat mengambil pelajaran bahwa di balik kesulitan ada pelajaran atau hikmah yang dapat diambil.
6. Berpikir positif tentang masa depan (*positive thinking*).
Keyakinan akan adanya perbaikan keadaan setelah berlangsungnya keadaan yang tidak menyenangkan.

Faktor Yang Memengaruhi Kelapangdadaan

Adapun beberapa hal yang memengaruhi tinggi rendahnya kelapangdadaan seseorang, yaitu:

1. Keimanan
Seseorang yang memiliki iman yang kokoh di dalam hatinya percaya akan adanya takdir (ketentuan), ketentuan baik dan ketentuan buruk, yang telah ditetapkan Allah ‘*azza wa jalla*. Jika seseorang selalu menyadari bahwa Allah menetapkan takdir baik dan buruk, maka mereka cenderung bisa menerima ketentuan Allah ‘*azza wa jalla*. Seseorang yang selalu beribadah adalah seseorang yang cenderung mengukuhkan iman terhadap takdir Allah ‘*azza wa jalla*.
2. Dzikir
Penelitian empiris yang dilakukan **Nashori** (2005) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kualitas dzikir dengan kelapangdadaan. Semakin tinggi kualitas dzikir semakin tinggi kelapangdadaan.
3. Tingkat penderitaan yang dialami
Berat ringannya penderitaan yang dialami ikut serta memengaruhi kelapangdadaan. Penderitaan yang luar biasa berat cenderung diterima dengan lapang dada dibanding yang agak kurang berat.
4. Sumber penderitaan
Jika sumber penderitaan itu karena ulah manusia, maka orang cenderung lebih sulit untuk berlapang dada. Sementara kalau seseorang itu memahami bahwa penderitaan yang mereka alami itu berasal dari Tuhan, maka mereka cenderung berlapang dada.

5. Usia

Orang yang berusia memasuki lansia cenderung lebih bisa menerima penderitaan daripada orang yang lebih muda. Hal ini dikarenakan pengalaman mereka lebih banyak dibanding dengan orang-orang yang berusia lebih muda.

6. Lingkungan

Seseorang yang berada dalam lingkungan yang terlatih untuk berhadapan dengan suasana yang tidak menyenangkan lebih besar kelapangdadaannya dibanding mereka yang berada dalam lingkungan yang tidak melatih mereka untuk menerima beragam situasi.

7. Pengalaman penderitaan sebelumnya

Berbagai pengalaman penderitaan, semisal kehilangan orang-orang penting dalam kehidupannya akan menjadikan seseorang lebih kokoh ketika menghadapi keadaan yang tidak menyenangkan.

Kriteria Orang yang Matang Beragama

Seperti halnya dalam tingkat perkembangan yang dicapai di usia anak-anak maka kedewasaan jasmani belum tentu berkembang setara dengan kematangan rohani. Secara normal, memang seorang yang sudah mencapai tingkat kedewasaan akan memiliki pula kematangan rohani seperti kematangan berpikir, kematangan kepribadian maupun kematangan emosi. Tetapi perimbangan antara kedewasaan jasmani dan kematangan rohani ini adakalanya tidak berjalan sejajar. Secara fisik (jasmani) seseorang mungkin sudah dewasa, tetapi secara rohani ternyata ia belum matang.

Keterlambatan pencapaian kematangan rohani ini menurut ahli psikologi pendidikan sebagai keterlambatan dalam perkembangan kepribadian. Faktor-faktor ini menurut Dr. Singgih D. Gunarsa dapat dibagimenjadi dua kelompok, yaitu: 1) faktor yang terdapat pada diri anak; dan 2) faktor yang berasal dari lingkungan (Singgih D. Gunarsa, 1981: 87).

Adapun faktor intern anak itu yang dapat memengaruhi perkembangan kepribadian adalah :

- (1) Konstitusi tubuh
- (2) Struktur dan keadaan fisik
- (3) Koordinasi motorik

- (4) Kemampuan mental dan bakat khusus, intelegensi, hambatan mental, dan bakat khusus
- (5) Emosionalitas

Semua faktor intern ini ikut memengaruhi terlambat tidaknya perkembangan kepribadian seseorang. Selanjutnya, yang termasuk pengaruh faktor lingkungan adalah: 1) keluarga; 2) sekolah; (Singgih D. Gunarsa, 1981: 88-96). Selain itu, ada faktor-faktor lain yang juga memengaruhi perkembangan kepribadian seseorang, yaitu kebudayaan tempat seseorang dibesarkan.

Kemampuan seseorang untuk mengenali atau memahami nilai agama yang terletak pada nilai-nilai luhurnya serta menjadikan nilai-nilai dalam bersikap dan bertindak laku merupakan ciri dari kematangan beragama. Jadi, pematangan beragama terlihat dari kemampuan seseorang untuk memahami, menghayati serta mengaplikasikan nilai-nilai luhur agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Ia menganut suatu agama karena menurut keyakinannya agama tersebutlah yang baik. Karena itu, ia berusaha menjadi penganut yang baik. Keyakinan itu ditampilkannya dalam sikap dan tingkah laku keagamaan yang mencerminkan ketaatan terhadap agamanya.

Ciri-ciri dan Sikap Keberagamaan

1. Tipe orang yang sakit jiwa (*The Sick Soul*)

Tipe yang pertama dilatarbelakangi oleh faktor intern (dalam diri) sedangkan yang kedua adalah karena faktor ekstern (penderitaan).

Tipe yang pertama dilatarbelakangi oleh faktor intern (dalam diri) sedangkan yang kedua adalah karena faktor ekstern (penderitaan)

a. Faktor intern yang diperkirakan menjadi penyebab dari timbulnya sikap keberagamaan yang tidak lazim ini adalah :

- 1) Temperamen
- 2) Gangguan jiwa
- 3) Konflik dan keraguan
- 4) Jauh dari Tuhan

Adapun ciri-ciri tindak keagamaan mereka yang mengalami kelainan kejiwaan itu umumnya cenderung menampilkan sikap :

- 1) Pesimis
 - 2) Introvert
 - 3) Menyayangi paham yang ortodoks
 - 4) Mengalami proses keagamaan secara non-graduasi
- b. Faktor ekstern yang diperkirakan turut memengaruhi sikap keagamaan secara mendadak, adalah :
- 1) Musibah
 - 2) Kejahatan
2. Tipe orang yang sehat jiwa (*Healthy-Minded-Ness*)
- Ciri dan sifat agama pada orang yang sehat jiwa menurut W. Starbuck yang dikemukakan oleh W. Houston Clark dalam bukunya *Religion Psychology* adalah :
- a. Optimis dan gembira

Orang yang sehat jiwa menghayati segala bentuk ajaran agama dengan perasaan optimis. Pahala menurut pandangannya adalah sebagai hasil jerih payahnya yang diberikan tuhan. Sebaliknya, segala bentuk musibah dan penderitaan dianggap sebagai keteledoran dan kesalahan yang dibuatnya dan tidak beranggapan sebagai peringatan Tuhan terhadap dosa manusia. Mereka yakin bahwa tuhan bersikap pengasih dan penyayang dan bukan pemberi azab.
 - b. Ekstrovet dan tak mendalam

Sikap optimis dan terbuka yang dimiliki orang yang sehat jiwa ini yang menyebabkan mereka mudah melupakan kesan-kesan buruk dan luka hati yang tergores sebagai ekses religiusitas tindakannya. Mereka selalu berpandangan keluar dan membawa suasana hatinya lepas dari kungkungan ajaran keagamaan yang terlampau rumit. Mereka senang kepada kemudahan dalam melaksanakan ajaran agama. Sebagai akibatnya, mereka kurang senang mendalami ajaran agama. Dosa mereka anggap sebagai akibat perbuatan mereka yang keliru.
 - c. Menyayangi ajaran ketauhidan yang liberal

Sebagai pengaruh kepribadian yang ekstrovet, maka mereka cenderung :

 - 1) Menyenangi teologi yang luwes dan tidak kaku.
 - 2) Menunjukkan tingkah laku keagamaan yang lebih bebas.

- 3) Menekankan ajaran cinta kasih daripada kemurkaan dan dosa.
- 4) Mempelopori pembelaan terhadap kepentingan agama secara sosial.
- 5) Tidak menyenangi implikasi penebusan dosa dan kehidupan kebiaraan.
- 6) Bersifat liberal dan menafsirkan pengertian ajaran agama. Misalnya, dalam penafsiran ayat injil yang berbunyi “Jika tangan saya menyakitimu, maka potonglah ia” diterjemahkan dengan “Jika dosa, iblis, dan penderitaan mengganggu, maka jangan pedulikan ia”.
- 7) Selalu berpandangan positif.
- 8) Berkembang secara graduasi. Maksudnya mereka meyakini ajaran agama melalui proses yang wajar dan tidak melalui proses pendakwaan.

Kepribadian Dan Sikap Keagamaan

Pemahaman agama pada anak sangat tergantung dari sikap dan perlakuan orang tua dalam menjalankan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga. Seperti yang dikemukakan, oleh Erich Fromm, bahwa pembentukan kepribadian tergantung dari dua faktor lingkungan, yakni asimilasi dan sosialisasi. Asimilasi menyangkut hubungan manusia dengan lingkungan bendawi, sedangkan sosialisasi menyangkut hubungan dengan manusiawi. Kedua faktor ini ikut berpengaruh dalam pembentukan watak atau karakter sebagai bagian dari unsur kepribadian. Watak atau karakter adalah unsur kepribadian yang terbentuk oleh pengaruh luar (lingkungan). Berbeda dengan temperamen sebagai unsur kepribadian yang diperoleh dari bawaan.

Apabila dalam sebuah keluarga, perlakuan orang tua terlalu keras, maka anak-anak memperoleh lingkungan manusiawi (sosialisasi) yang tidak sejalan dengan nilai-nilai ajaran agama. Maka walaupun dalam lingkungan bendawi (asimilasi) anak-anak diperkenalkan dengan benda-benda keagamaan, pembentukan kepribadian agama secara utuh boleh dikatakan sulit terpenuhi. Sebaliknya, bila sikap dan perlakuan orang tua sejalan dengan nilai-nilai ajaran agama (sosialisasi), tetapi tidak didukung oleh

pengenalan lingkungan bendawi (asimilasi) yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut, maka besar kemungkinan pembentukan kepribadian keagamaan juga akan gagal. Oleh karena itu, untuk membentuk kepribadian yang didasarkan nilai-nilai ajaran agama, kedua faktor lingkungan tersebut harus sinkron.

Pembentukan kepribadian dimulai dari penanaman sistem nilai pada diri anak. Dengan demikian, pembentukan kepribadian keagamaan perlu dimulai dari penanaman sistem nilai yang bersumber dari ajaran agama. Sistem nilai sebagai realitas yang abstrak yang dirasakan dalam diri sebagai pendorong atau prinsip-prinsip yang menjadi pedoman hidup. Dalam realitasnya, nilai terlihat dalam pola bertingkah laku, pola pikir, dan sikap-sikap seorang pribadi atau kelompok (Yvon Ambroise, 1993:20). Hal ini menunjukkan, bahwa sistem nilai merupakan unsur kepribadian yang tercermin dalam sikap dan perilaku, yang diyakini sebagai sesuatu yang benar dan perlu dipertahankan. Sistem nilai merupakan identitas seseorang.

Problema Dan Jiwa Keagamaan

Sikap keagamaan merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Sikap keagamaan tersebut oleh adanya konsistensi antara kepercayaan terhadap agama sebagai unsur kognitif, perasaan terhadap agama sebagai unsur efektif dan perilaku terhadap agama sebagai unsur konatif. Jadi, sikap keagamaan merupakan integrasi secara kompleks antara pengetahuan agama, perasaan agama serta tindak keagamaan dalam diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa sikap keagamaan menyangkut atau berhubungan erat dengan gejala kejiwaan.

Pada garis besarnya, teori mengungkapkan bahwa sumber jiwa keagamaan berasal dari faktor intern dan faktor ekstern manusia. Pendapat pertama menyatakan bahwa manusia adalah homo religius (makhluk beragama) karena manusia sudah memiliki potensi untuk beragama. Potensi tersebut bersumber dari faktor intern manusia yang termuat dalam aspek kejiwaan manusia seperti naluri, akal, perasaan, maupun kehendak, dan sebagainya. Namun, pendukung teori ini masih berbeda pendapat mengenai faktor mana yang paling dominan.

Sebaliknya, teori kedua menyatakan bahwa jiwa keagamaan manusia bersumber dari faktor ekstern. Manusia terdorong untuk beragama karena pengaruh faktor luar dirinya, seperti rasa takut, rasa ketergantungan ataupun rasa bersalah (*sense of quality*).

Pengaruh psikologis ini pula yang tercermin dalam sikap dan tingkah laku keagamaan manusia, baik dalam kehidupan individu maupun dalam kehidupan sosialnya. Dalam kehidupan manusia sebagai individu pengaruh psikologi itu membentuk keyakinan dalam dirinya dan menampakkan pola tingkah laku sebagai realisasi dari keyakinan tersebut.

Sikap Keagamaan dan Pola Tingkah Laku

Sikap merupakan predisposisi untuk bertindak senang atau tidak senang terhadap objek tertentu yang mencakup komponen kognisi, afeksi, dan konasi.

Tiga komponen psikologis yaitu kognisi, afeksi, dan konasi yang bekerja secara kompleks merupakan bagian yang menentukan sikap sesuatu orang terhadap objek, baik yang berbentuk konkret maupun objek yang abstrak. Komponen kognisi akan menjawab tentang apa yang dipikirkan atau dipersepsikan tentang objek. Komponen afeksi dikaitkan dengan apa yang dirasakan terhadap objek (senang atau tidak senang). Sedangkan, komponen konasi berhubungan dengan kesediaan atau kesiapan untuk bertindak terhadap objek (Mar'at, 1982: 21) dengan demikian, sikap yang ditampilkan seseorang merupakan hasil dari proses berpikir, merasa, dan pemilihan motif-motif tertentu sebagai reaksi terhadap suatu objek bagaimana bentuk sikap keagamaan seseorang dapat dilihat seberapa jauh keterkaitan komponen kognisi, afeksi, dan kolasi seseorang dengan masalah-masalah yang menyangkut agama. Hubungan tersebut jelasnya tidak ditentukan oleh hubungan sesaat, melainkan sebagai hubungan proses, sebab, pembentukan sikap melalui hasil belajar dari interaksi dan pengalaman.

Mata rantai hubungan antara sikap dan tingkah laku terjalin dengan hubungan faktor penentu, yaitu motif yang mendasari sikap. Motif sebagai tenaga pendorong arah sikap negatif atau positif akan terlihat dalam tingkah laku nyata (*overtbehavior*) pada diri seseorang atau kelompok. Sedangkan, motif dengan pertimbangan tertentu dapat diperkuat oleh komponen afeksi

biasanya akan menjadi lebih stabil. Pada tingkat tertentu motif akan berperan sebagai central attitude yang akhirnya akan membentuk predisposisi.

Pengenalan ajaran agama kepada anak sejak usia dini bagaimanapun akan berpengaruh dalam membentuk kesadaran dan pengalaman agama pada diri anak. Karenanya, rasul menempatkan peran orang tua pada posisi sebagai penentu bagi pembentukan sikap dan pola tingkah laku keagamaan seorang anak. Setiap anak dilahirkan atas fitrah dan tanggung jawab kedua orang tua untuk menjadikan anak itu Nasrani, Yahudi atau Majusi (Muhammad Al-Toumy Al-Syaibani, 1979: 141).

Pada hakikatnya hidup dan kehidupan manusia sudah dirancang oleh Sang Maha Pencipta. Ditegaskan bahwa, hakikat penciptaan manusia adalah untuk mengabdikan kepada Allah Swt. selaku Pencipta (Q.S. 51: 56). Agar komitmen (tugas pengabdian) ini tetap terpelihara, Sang Maha Pencipta telah melengkapi manusia dengan perangkat potensi yang lengkap. Salah satu diantaranya adalah fitrah, yang secara maknawi berarti “penciptaan” atau “kejadian”. Fitrah manusia adalah kejadian sejak semula atau bawaan sejak lahir yang membawa potensi beragama yang lurus (M. Quraish Shihab, 1997: 283-284). Fitrah ini juga terkait dengan sebuah perjanjian antara manusia (saat di alam roh) dengan Sang Khalik. Perjanjian oleh Nurcholish Madjid disebut “perjanjian primordial” ini dilukiskan oleh Al-Qur’an dalam bentuk dialog, “Bukankah Aku ini Tuhanmu? Mereka menjawab: Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi”. (Q.S. 7:172).

B. Kepemimpinan dalam Islam

Pandangan Islam Tentang Manusia

Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi (Q.S. al-Baqarah/2: 30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (Departemen Agama RI).*

Ayat di atas dipertegas dengan ayat lainnya dalam (Q.S. al An.am/6:165).

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ
لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: *Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. (Departemen Agama RI).*

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat Al-Qur.an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. at- Tin/95:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Departemen Agama RI : 766).*

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Berbeda dengan Islam, menurut orang-orang Barat, manusia adalah termasuk bangsa binatang menyusui (*mamalia*). Yusuf Qardhawi, ulama kontemporer karismatik asal Mesir mengutip pendapat Ernest Haeckel, pemuka aliran biologisme bangsa Jerman yang mengatakan: .tidak ada sangsi lagi bahwa dalam segala hal manusia sungguh-sungguh adalah binatang beruas tulang belakang, yakni binatang yang menyusui (Qardhawi, 1999: 256).

Pendapat ini tentu saja mengingatkan kita tentang apa yang pernah dilontarkan oleh ilmuwan Barat lainnya, yaitu Charles Darwin dalam teori evolusi-nya bahwa asal-muasal bangsa manusia adalah kera. Tentu teori ini ditolak oleh Islam karena bukan hanya bertentangan dengan risalah Islam namun juga secara tak langsung merendahkan derajat manusia itu sendiri sebagai seorang khalifah di bumi.

Lain halnya dengan Julian Offrey de Lammetrie yang dikutip Syahminan Zaini, seorang materialis berkebangsaan Perancis yang mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara manusia dengan binatang dan karena itu manusia adalah suatu mesin (Zaini dan Seta, 1996: 5). Definisi yang dikemukakan oleh para ahli filsafat mengenai manusia tidaklah berbeda dengan pendapat di atas. Mereka memberikan sebutan manusia sebagai binatang dengan beberapa sikap menurut kenyataan tindakan manusia dalam kehidupannya, antara lain yaitu:

- a. *Homo Sapiens*, menurut Lonnaeus yaitu binatang yang mempunyai budi (akal) dan ahli agama kristen menyebut manusia sebagai *animal rational*, yaitu binatang yang berfikir.
- b. *Homo Laquen*, menurut Revesz dalam *.Das Problem Des Ursprungs end Sprache*. manusia ialah binatang yang pandai menciptakan bahasa dan menjelmakan pikiran serta perasaan dalam kata-kata tersusun.
- c. *Homo Faber*, menurut Bergson dalam *.L.Evolution Creatrice*. Yaitu binatang yang pandai membuat alat perkakas.
- d. *Zoon Politicon*, menurut Aristoteles yaitu binatang yang pandai bekerja sama, bergaul dengan orang lain dan mengorganisasi diri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- e. *Homo Religious*, yaitu binatang yang dasarnya beragama.
- f. *Homo Economicus*, yaitu binatang yang takluk pada undang-undang ekonomi dan dia bersifat ekonomikus. (Pulungan, 1984: 15-17).

Tetapi al-Qur'an menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab, yang diciptakan

- a. Manusia adalah ciptaan Allah swt. (Q.S. an-Nahl/16: 4)

خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ فَإِذَا هُوَ خَصِيمٌ مُبِينٌ

Artinya: *Dia telah menciptakan manusia dari mani, tiba-tiba ia menjadi pembantah yang nyata.* (Departemen Agama RI: 338-339).

- b. Manusia adalah makhluk yang bertanggung jawab kepada Allah SWT. Menurut al-Qur.an, yang akan dipertanggungjawabkan itu ialah:
- 1) Tugas manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi sebagaimana (Q.S. al-Baqarah/2: 30) dan (Q.S. al-An.am/6: 165) tersebut di atas.
 - 2) Semua nikmat Allah yang pernah diterima manusia (Q.S. at- Takatsur/102: 8)

ثُمَّ لَتَسْأَلُنَّ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ

Artinya: *Kemudian kamu pasti akan ditanyai pada hari itu tentang kenikmatan (yang kamu megah-megahkan di dunia itu)* (Departemen Agama RI: 812-813)

- 3) Semua tingkah laku manusia selama hidup di dunia ini (Q.S. an- Nahl/16: 93)

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
وَلَتَسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *...dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan* (Departemen Agama RI: 445-447).

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ
عَنْهُ مُسْتَوَلًّا

Artinya: *Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya..* (Departemen Agama RI: 550-551)

- 4) Semua ikrar dan janji yang diadakan manusia (Q.S. al-Israa/17: 34)

إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya: *Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawaban* (Departemen Agama RI: 550-551).

Manusia mempunyai sifat-sifat ketuhanan seperti sifat-sifat yang dipunyai oleh Tuhan. Seperti berkuasa, berkehendak, berilmu, penyayang, pengasih, melihat, mendengar, berkata-kata dan sebagainya. Tetapi sifat-sifat ini tidaklah sama. Tuhan adalah pencipta, sedangkan manusia adalah ciptaan-Nya. Pencipta dengan ciptaan-Nya tidak sama. Karena itu sifat-sifat Tuhan yang ada pada manusia tentulah sesuai dengan kemanusiaannya (Zaini dan Seta: 7).

Dalam hadis Nabi Muhammad disebutkan di antara ciri-ciri manusia yang baik adalah dengan banyak memberikan kebaikan kepada sesama manusia seperti hadis berikut ini:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مُوسَى عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي مُرَاوِحٍ عَنْ أَبِي ذَرٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَأَلْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَجِهَادٌ فِي سَبِيلِهِ قُلْتُ فَإَيُّ الرِّقَابِ أَفْضَلُ قَالَ أَعْلَاهَا ثَمَنًا وَأَنْفُسُهَا عِنْدَ أَهْلِهَا قُلْتُ فَإِنْ لَمْ أَفْعَلْ قَالَ تُعِينُ ضَايِعًا أَوْ تَصْنَعُ لِأَخْرَقٍ قَالَ فَإِنْ لَمْ أَفْعَلْ قَالَ تَدْعُ النَّاسَ مِنَ الشَّرِّ فَإِنَّهَا صَدَقَةٌ تَصَدَّقُ بِهَا عَلَى نَفْسِكَ

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami ‘Ubaidullah bin Musa dari Hisyam bin ‘Urwah dari bapaknya dari Abu Murawih dari Abu Dzar radliallahu ‘anhui berkata; Aku bertanya kepada Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam, amal apakah yang paling utama?’. Beliau menjawab: “Iman kepada Allah dan jihad di jalan-Nya”. Kemudian aku bertanya lagi: “pembebasan budak manakah yang paling utama?”. Beliau menjawab: “yang paling tinggi harganya dan yang paling berharga hati tuannya”. Aku katakan: “bagaimana kalau aku tidak dapat mengerjakannya?”. Beliau berkata: “Kamu

membantu orang yang telantar atau orang bodoh yang tak mempunyai keterampilan”. Aku katakan lagi: “bagaimana kalau aku tidak dapat mengerjakannya?”. Beliau berkata: “kamu hindari manusia dari keburukan karena yang demikian berarti sadaqah yang kamu lakukan untuk dirimu sendiri”. (Dikutip dari CD hadis, kitab Imam 9).

Karena itu, Islam memandang manusia sangat mulia dengan sumber ajarannya yaitu al-Qur'an. Ia telah memotret manusia dalam bentuknya yang utuh dan menyeluruh. Sifat-sifat Ilahiah yang ada pada diri manusia sesungguhnya pancaran dari sifat-sifat Allah yang terpuji.

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada Pencipta (Daradjat, 1996: 3).

Fungsi dan Peran Manusia

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ke-ridlo-an Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli – wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah manusia memang bukan masalah yang sepele.

Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan (Haluty, 2014).

Agar menjadi pelaku ajaran Allah, apalagi menjadi pelopor pembudayaan ajaran Allah, seseorang dituntut memulai dari diri dan keluarganya, baru setelah itu kepada orang lain. Peran yang hendaknya dilakukan seorang khalifah sebagaimana yang telah ditetapkan Allah Swt., di antaranya adalah :

1. Belajar

Firman Allah Swt. dalam surah Al-Naml (27): 15- 16 :

Dan sesungguhnya kami telah memberi ilmu kepada Daud dan Sulaiman; dan keduanya mengucapkan: “Segala puji bagi Allah yang melebihkan kami dari kebanyakan hamba-hambanya yang beriman”. Dan Sulaiman telah mewarisi Daud, dan dia berkata : “Hai manusia, kami telah diberi pengertian tentang suara burung dan kami diberi segala sesuatu. Sesungguhnya (semua) ini benar-benar suatu kurnia yang nyata”.

Dan surah Al-Mu'min (40): 54:

“Untuk menjadi petunjuk dan peringatan bagi orang-orang yang berpikir”.

Belajar yang dinyatakan pada ayat pertama surah Al-Alaq adalah mempelajari ilmu Allah yaitu Al-Qur'an.

2. Mengajarkan Ilmu

Ilmu yang diajarkan oleh khalifatullah bukan hanya ini yang dikarang manusia, tetapi juga ilmu Allah.

3. Membudayakan Ilmu

Ilmu yang telah diketahui bukan hanya untuk disampaikan kepada orang lain melainkan digunakan untuk diri sendiri agar membudaya.

Betapa mengagumkan hati manusia yang menyenangkan Tuhan bila seorang biasa yang bodoh, miskin dan dianggap rendah namun mempunyai sepak terjang dalam hidup ini penuh dengan kebijakan yang melandaskan kelakuannya pada jalan kebenaran. Maka mereka itulah yang paling mulia di mata Tuhan.

Untuk bisa membangun sebuah keluarga, kelompok, negara dan mungkin yang lebih besar lagi maka harus menjadi kewajiban untuk bisa terlebih dahulu membangun diri kita.

Tanggung jawab manusia sebagai hamba Allah SWT

Tanggung jawan terhadap keluarga merupakan lanjutan dari tanggung jawab terhadap diri sendiri. Oleh karena itu, dalam Al-qur'an dinyatakan dengan *quu anfusakum waahliikum naaran* (jagalah dirimu dan keluargamu, dengan iman dari neraka).

Allah dengan ajaran-Nya Al-qur'an menurut sunnah rasul, memerintahkan hamba-Nya atau Abdullah untuk berlaku adil dan ikhsan. Oleh karena itu, tanggung jawab hamba Allah adalah menegakkan keadilan, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap keluarga. Tanggung jawab hamba Allah yang senantiasa tunduk dan patuh terhadap ajaran Allah menurut sunnah Rasul.

Hasan Langgulong melihat potensi yang ada pada manusia sangat penting sebagai karunia yang diberikan Allah untuk menjalankan tugasnya sebagai khalifah di muka bumi. Suatu kedudukan yang istimewa di dalam alam semesta ini. Manusia tidak akan mampu menjalankan amanahnya sebagai seorang khalifah, tidak akan mampu mengemban tanggung jawabnya jikalau ia tidak dilengkapi dengan potensipotensi tersebut dan mengembangkannya sebagai sebuah kekuatan dan nilai lebih manusia dibandingkan makhluk lainnya (Langgulong, 1995: 57). Artinya, jika kualitas SDM manusianya berkualitas maka ia dapat mempertanggungjawabkan amanahnya sebagai seorang khalifah dengan baik. Kualitas SDM ini tentu saja tak hanya cukup dengan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), tetapi juga pengembangan nilai-nilai rohanispiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (imtaq). Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi.

Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan. Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan

kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain (Wakhudin dan Taher, 1998: 240-241). Dengan demikian pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam adalah membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam

Pandangan Islam tentang kepemimpinan

Sifat pokok yang dimiliki oleh pemimpin atau imam yang terdapat pada (Q.S. As-Sajadah:32.24 Dan Al-Anbiya:21.73)

1. Kesabaran dan ketabahan, kami jadikan mereka pemimpin-pemimpin ketika mereka tabah/sabar.
2. “Yahduuna bi amrinaa”, mengantarmasyarakatnya ke tujuan yang sesuai dengan petunjuk kami (Allah).
3. “Wa auhainna ilaihim fi’lal khairaat” (telah membudaya pada diri mereka kebajikan).
4. “Abidiin” (beribadallah, termasuk melaksanakan shalat dan menunaikan zakat).
5. “yuuqinuun” (penuh keyakinan).

Seni Kepemimpinan Rasulullah

Peran masyarakat dalam mengawal regenerasi kepemimpinan menjadi salah satu bentuk partisipasi bagi masyarakat untuk menentukan nasib bangsanya sendiri.

Rasulullah Muhammad Saw., seorang tokoh panutan yang telah membawa bangsa Arab dari kejahiliahan menjadi bangsa yang maju dan disegani pada masanya. Ketidakmampuan umat Islam dalam menerjemahkan dan menyerap nilai-nilai yang diteladani oleh Rasulullah.

Seorang pemimpin profetik harus seseorang yang mempunyai ilmu. Ilmu disini adalah ilmu pengetahuan dan hikmah yang menjadikan dirinya mampu memutuskan kebijakan yang tepat dan sejalan dengan akal sehat dan sunatullah.

Dalam hubungannya dengan *organizational management*, Rasulullah adalah manager yang piawai dalam mendelegasikan suatu tugas kepada para sahabatnya. Kemampuan pendelegasian yang baik ini dikarenakan beliau sangat mengenal karakter, potensi dan (minat) masing-masing sahabatnya. Ada yang menarik dalam sejarah Islam, Umar bin Khatab adalah seorang yang tinggi besar, kuat serta pandai berperang. Akan tetapi Umar tak pernah diangkat menjadi panglima perang. Justru Usamah, pemuda 16 tahun, pernah ditugaskan menjadi seorang panglima perang. Itu karena Rasulullah paham, bahwa selain memiliki kompetensi dalam berperang, Umar memiliki kompetensi sebagai seorang pemimpin (khalifah). Dan ia disiapkan untuk itu (Haluty, 2014).

Rasulullah juga telah mencontohkan implementasi Participative Management. Beliau kerap melibatkan para sahabatnya dalam pengambilan keputusan. Contoh yang monumental tentang manajemen partisipatif ini bisa dilihat dari keberhasilan Rasul dan sahabat dalam perang Khandaq. Di samping itu, Rasulullah juga sangat piawai dalam memberikan motivasi kepada sahabatnya secara tepat sesuai keadaan sahabatnya. Beliau tidak hanya memotivasi untuk masalah akhirat saja, Beliau juga memotivasi para sahabatnya untuk selalu optimal di semua posisi dan peran kehidupan masing-masing. Yang menarik adalah Rasulullah memberikan perhatian yang istimewa kepada semua sahabatnya, sehingga diriwayatkan bahwa setiap sahabat merasa bahwa dia adalah orang yang paling diperhatikan dan dicintai Rasul Nya. Inilah salah satu bentuk immaterial compensation yang dicontohkan oleh Rasulullah. Pada praktiknya, Rasulullah tidak hanya sebagai seorang manager, beliau adalah seorang leader. Dan lebih dari itu, beliau tidak hanya menjadi seorang leader, tetapi leader yang mampu mencetak leader-leader unggul. Hal ini bisa dilihat dari jejak khulafaur rasyidin dan semua sahabatnya (Haluty, 2014).

Pemimpin yang memiliki kekuatan akal akan mampu menciptakan kebijakan-kebijakan cerdas dan bijaksana.

Kepemimpinan profetik adalah janji antara Allah dan kontrak antara hamba yang satu dengan hamba yang lain sekaligus. Fungsinya sebagai khalifah atau wakil Allah di muka bumi yang berilmu, kuat, amanah, dan tidak zalim yang akan memegang janji dan kontrak kepemimpinan dengan benar.

Kedudukan kita sebagai manusia agar senantiasa menghamba pada-Nya. Menghamba maknanya adalah selalu tunduk pada ketetapan-Nya. Berserah diri pada Allah atas setiap apa yang kita lakukan akan mengantarkan kita kepada keikhlasan dan rasa syukur yang tiada henti setiap hari kepada-Nya. Islam mengenal suatu konsep bernama takdir. Bahkan mempercayai takdir adalah bagian dari rukun dalam bangunan keimanan dalam Islam.

Perubahan ke arah yang lebih baik akan dapat terlaksana ketika ada usaha yang memengaruhinya. Hal ini berbeda dengan perubahan secara hakiki yang mengarahkan segalanya pada kemunduran, karna perubahan tersebut adalah perubahan yang dibiarkan atau di diamkan.

Pemimpin bukanlah penguasa bertangan besih yang menindas dan menyengsarakan rakyat. Pemimpin bukan sekedar pembuat peraturan. Menjadi pemimpin bukan sebagai ajang untuk memperkaya diri dan berfoya-foya. Pemikiran ini harus di rombak dan di ubah. Perombakan pola pikir diperlukan karena ia akan menjadi dasar dari setiap perilaku kita. Menjadi pemimpin yang benar tidak mudah karna di zaman sekarang telah tercemar oleh isme-isme tertentu yang sangat berbahaya, seperti indivualisme, materialisme, hedonisme, dan sebagainya.

Yang paling penting dalam kepemimpinan yaitu ilmu, ilmu akan mencegah seorang pemimpin dari tindakan tergesa-gesa, sikap emosional, dan tidak sabar.

Kriteria pemimpin yang ideal

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sebuah amanah yang harus diberikan kepada orang yang benar-benar ahli berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang jelas dan benar serta adil,jujur dan bermoral baik. Inilah beberapa kriteria yang Islam tawarkan dalam memilih seorang pemimpin yang sejatinya dapat membawa masyarakat kepada kehidupan yang lebih baik, harmonis, dinamis, makmur, sejahtera dan tentram.

Ada tujuh butir yang bisa diambil dari pidato Abu Bakar Assiddiq R.A:

- a. Sifat rendah hati.
- b. Sifat terbuka untuk di kritik.
- c. Sifat jujur dan memegang amanah.

- d. Sifat berlaku adil.
- e. Komitmen dengan perjuangan.
- f. Bersikap demokratis.
- g. Berbakti dan mengabdikan kepada Allah Swt.

Situasi riil yang terjadi di Indonesia, masalah terbesar bagi bangsa ini bukanlah mencari sosok pemimpin yang ideal, namun sebaliknya mencari warga negara yang ideal yaitu warga negara yang mau berperan serta dan peduli untuk membangun bangsa.

Begitulah adanya sehebat apapun organisasi, pemimpinnya, personelnya, tapi tanpa disertai kesadaran partisipasi dan kerja sama maka tak akan ada keberhasilan. Karena keberhasilan terletak dari ilmu yang di punyai dan semakin tinggi maka semakin cakap kita melakukan sesuatu yang terbaik.

Setiap organisasi yang baik dan profesional tentu mempunyai tujuan untuk mencetak atau membina kader-kader organisasi sesuai dengan apa yang telah dirumuskan dalam kebijakan serta pedoman-pedoman organisasi yang tercakup dalam konstitusi.

Kesadaran organisasi dapat tercapai apabila di tolong dengan tiga unsur, yaitu:

1. Kesadaran mencapai tujuan bersama (*common purpose*) dengan prinsip gotong royong.
2. Kesadaran akan adanya kesatuan visi kepemimpinan (*unity of command*) yang berarti kepatuhan terhadap pemimpin (*discipline organization*).
3. Saling mempercayai, percaya mempercayai dalam artian positif dan dinamis yakni saling mengontrol satu sama lain dan tidak bersifat acuh tak-acuh.

Dari keberlangsungan komunikasi kebersamaan dalam visi kepemimpinan maka dibutuhkan landasan pijakan (konsepsi aktivitas) berorganisasi dan tujuan organisasi. Dimana konsep tersebut memberi visualisasi semangat ideologis pada diri kader sehingga dapat menjawab kebutuhan tentang pentingnya imunitas pada setiap kader dalam mencapai cita-cita perjuangannya. Ini merupakan konsepsi bangunan ideologis pada diri anggota organisasi dalam memberi penjelasan tentang paradigma organisasi mengenai kesemestaan dan keeksistensiaan yang wajib di akui.

Dengan memperjuangkan kebenaran untuk mencapai jalan hidup yaitu cita-cita yang diejawantahkan dalam berorganisasi. Perjuangan anggota organisasi merupakan sebagai dokumen dan landasan gerak organisasi yang secara integral mencakup penjelasan utuh tentang pilihan ideologis yaitu prinsip-prinsip penting dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi sebagai tafsir asas, tujuan, usaha dan independensi anggota.

Nilai Islam dalam kepemimpinan Efektif, sebagai berikut :

1. Cerdas.
2. Visioner.
3. Inisiatif.
4. Ikhlas berkorban.
5. Bertanggung jawab.
6. Percaya diri.
7. Responsif.
8. Empati.
9. Inovatif.
10. Toleran
11. Sederhana.
12. Efektif dan Efisien.
13. Keteladanan.
14. Terbuka.

Unsur-unsur Normatif Spritualitas dan *Good Governance*

Nilai-nilai normatif yang sejalan dengan Islam, yaitu :

1. Komitmen dan konsisten terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Wewenang dan tanggung jawab
3. Keikhlasan dan kejujuran
4. Integritas dan profesionalisme/profesionalitas
5. Kreativitas dan kepekaan
6. Kepemimpinan dan keteladanan
7. Kebersamaan dan dinamika kelompok kerja
8. Ketepatan (keakurasian) dan kecepatan
9. Rasionalitas dan kecerdasan emosi
10. Keteguhan dan ketegasan
11. Disiplin dan keteraturan bekerja
12. Keberanian dan kearifan
13. Dedikasi dan loyalitas

14. Semangat dan motivasi
15. Ketekunan dan kesabaran
16. Keadilan dan keterbukaan
17. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi

Kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan-pekerjaannya. Implikasi penting yang tergantung dalam hal ini, adalah:

1. Melibatkan orang lain, baik itu bawahan maupun pengikut
2. Melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan pegawainya secara seimbang, karena pegawai bukanlah tanpa daya
3. Adanya kepemimpinan untuk menggunakan kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pegawai melalui berbagai cara
4. Melibatkan nilai moral pemimpin yang bersangkutan.

Indikator dan Sistem Kepemimpinan Menurut Islam

- a. Memiliki Integritas Tinggi
Integritas adalah kewibawaan, integritas sebagai kebutuhan hidup setiap individu. Integritas adalah keseluruhan pembawaan diri seseorang dari segi pribadi, tuturkata, dan sopan santun. Integritas berasal dari Bahasa Inggris yang maknanya berpegang teguh kepada prinsip kejujuran serta mempunyai prinsip moral yang tinggi.
- b. Takwa
Yang dimaksud dengan takwa ialah melaksanakan segala suruhan Allah Swt. dan menjauhi segala larangan-Nya.
- c. Keteladanan
Manusia sering mencari teladan untuk diikuti dalam membentuk diri mempunyai integriti. Namun, kita selalu gagal karena tokoh yang kita ambil itu ternyata banyak kelemahannya.
 1. Amanah
Yaitu bekerja dengan penuh kesadaran bahwa:
 - a) Jawatan yang dipegang adalah amanah yang diterima atas permintaan atau kehendak sendiri setelah janji

untuk melaksanakannya dengan sempurna diberikan dan diucapkan.

- b) Melaksanakan amanah mengikut apa yang ditentukan dan kepada orang yang berhak menerimanya.
- c) Menyempurnakan segala tugas adalah wajib. Jika dilakukan dengan baik maka pahala (surga) ganjarannya; sebaliknya jika mengabaikan tugas maka dosalah (neraka) balasannya. Dalam sebuah hadits Rasulullah bersabda:” *di antara tanda orang munafik itu ialah mengkhianati amanat*”.

- 2. Benar.
- 3. Tulus.
- 4. Bijak.
- 5. Adil.
- 6. Syukur.

d. Membina Integritas

Integritas boleh dibina dan diusahakan. Islam mempunyai cara dan pendekatan tertentu dalam menentukan dan mempertingkatkan integritas manusia. Integritas para sahabat baginda seperti Abu Bakar Al-Siddiq, Umar bin Al-Khattab dan Uthman bin Affan, pendekatan itu ialah :

- 1. Menanam Iman
- 2. Menunaikan Rukun Islam
- 3. Mendidik Akhlak Mulia

e. Keutamaan Akhlak

Dalam Islam ada 6 dimensi akhlak dalam Islam, yaitu :

- 1. Akhlak kepada Allah Swt. Diaplikasikan dengan cara mencintai-Nya, mensyukuri nikmat-Nya, malu berbuat maksiat, selalu bertaubat, bertawakal, dan senantiasa mengharapkan limpahan rahmat-Nya.
- 2. Akhlak kepada Rasulullah Saw. Diaplikasikan dengan cara mengenalnya lebih jauh, kemudian berusaha mencintai dan mengikuti sunnah-sunnahnya, termasuk banyak bershalawat.
- 3. Akhlak terhadap Al-Qur'an. Diaplikasikan dengan membacanya penuh perhatian, tartil. Kemudian berusaha untuk memahami, menghapus, dan mengamalkannya.

4. Akhlak kepada orang-orang di sekitar kita, mulai dari cara memperlakukan diri sendiri, kemudian orang tua, kerabat, tetangga, hingga saudara seiman.
5. Akhlak kepada orang kafir. Caranya adalah dengan membenci kekafiran mereka. Namun, kita harus tetap berbuat adil kepada mereka. Agama memperbolehkan berbuat baik pada mereka selama hal itu tidak bertentangan dengan syariat Islam, atau untuk mengajak mereka pada Islam.
6. Akhlak terhadap lingkungan dan makhluk hidup lain. Caranya dengan berusaha menjaga keseimbangan alam, menyayangi binatang, melestarikan tumbuh-tumbuhan, dan lainnya.

Keutamaan akhlak yang mulia, yaitu :

Akhlaqul karimah merupakan suatu amalan yang memiliki bobot timbangan kebajikan yang sangat berat di hari kiamat kelak. Dan amalan ini terhitung paling banyak memasukkan manusia ke Surga.

1. Akhlak yang baik termasuk tanda kesempurnaan iman seseorang.
2. Dengan akhlak baik, seorang hamba akan bisa mencapai derajat orang-orang yang dekat dengan Allah Swt.
3. Akhlak yang baik dapat menambah berat amal kebaikan seorang hamba di hari kiamat kelak.
4. Akhlak yang baik merupakan salah satu yang paling banyak memasukkan manusia ke dalam surga.

Apa itu Akhlak Baik ?

Iman Hasan Al-Bashri berkata: *“Akhlak baik itu di antaranya, membantu dan menolong”*.

Ibnul Mubarak berkata: *“Akhlak yang baik adalah: berwajah cerah, melakukan yang ma'ruf dan menahan kejelekan (gangguan)”*. Imam Ahmad bin Hambal berkata: *“Akhlak yang baik adalah jangan marah dan dengki”*.

f. Akhlak Terhadap Allah

Allah telah mengutus Rasul-Nya, Muhammad Saw., untuk mengajarkan akhlak yang mulia kepada manusia. Berakhlak

baik kepada Allah Swt. merupakan perkara yang penting sebelum seorang hamba itu berakhlak kepada yang selain-Nya. Di antara akhlak-akhlak yang harus dimiliki seorang hamba ketika *bermu'amalah* (berhubungan) dengan Rabbnya antara lain :

1. Ikhlas ketika beribadah kepada Allah Swt. dan menjauhi kesyirikan
2. Bersyukur kepada Allah Swt. dan bersabar karena Allah Swt.
3. Banyak bertaubat kepada Allah Swt.
- g. Akhlak Terhadap Rasulullah
 - 1. Mencintainya
 - 2. Menaati perintahnya dan menjauhi semua larangannya
 - 3. Bershalawat kepada Rasulullah Saw.
- h. Akhlak terhadap Orang Tua
 - 1. Berusaha mendapat Ridha-nya
 - 2. Tidak mendurhakainya
 - 3. Tidak mencela keduanya
- i. Akhlak terhadap kaum muslimin
 - 1. Akhlak terhadap teman
 - 2. Menyebarkan Salam
 - 3. Sifat Malu
 - 4. Pemurah, pemaaf, dan *tawadhu'*
- j. Akhlak yang tercela
 - 1. Sifat sombong
 - 2. Dengki (*Hasad*) dan permusuhan

Personal Attributes of Future Leaders

1. *Religious dimension*
2. *Commitment, motivation and responsibility*
3. *Physical and emotional well-being*
4. *Self-control and balance*
5. *Knowledge*

Cara-cara mengendalikan Konflik

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk mengatasi atau mengendalikan konflik, yaitu :

- a. Memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan.
- b. Cara lain yang sering ditempuh untuk mengatasi situasi konflik ialah dengan meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain.
- c. Kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok

Selain itu, ada beberapa cara untuk mengatasi konflik menurut **Naber** and **Todd** dalam bukunya *The Disputing Process Law in Ten Societies* yaitu :

- a. Bersabar (Lumping), yaitu sikap yang mengabaikan konflik
- b. Penghindaran (Avoidance), yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri hubungannya dengan cara meninggalkannya
- c. Kekerasan/paksaan (Coercion), yaitu suatu tindakan yang diambil dalam mengatasi konflik jika dipandang bahwa dampak yang ditimbulkan membahayakan
- d. Konsiliasi (Conciliation), yaitu tindakan yang membawa semua yang berkonflik ke meja perundingan
- e. Mediasi (Mediation), yaitu ikut menangani/membantu menyelesaikan konflik agar tercapai persetujuan
- f. Arbitrasi (Arbitration), yaitu kedua belah pihak yang berkonflik setuju pada keterlibatan pihak ketiga
- g. Peradilan (Adjudication), yaitu intervensi pihak ketiga yang berwenang untuk campur tangan dalam penyelesaian konflik.

Pendekatan yang dapat digunakan sebagai kontribusi peran kepemimpinan dalam mengendalikan/menyelesaikan konflik :

1. Sanggup menyampaikan pokok masalah penyebab timbulnya konflik
2. Mau mengakui adanya konflik
3. Bersedia melatih diri untuk mendengarkan dan mempelajari perbedaan
4. Sanggup mengajukan usul atau nasihat
5. Minimalisir ketidakcocokan

Nilai Dasar dan Moralitas Kepemimpinan Pendidikan Islam

Akhlak Islam yang diajarkan oleh Nabi Muhammad Saw. memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya. Dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak nabi, yaitu :

1. Sifat kejujuran (*shidiq*)
Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun seorang pemimpin yang baik. Hampir semua usaha yang dikerjakan bersama menjadi lancar, karena adanya kejujuran.
2. Sifat tanggung jawab (*amanah*)
Sikap tanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme.
3. Sifat komunikatif (*tabligh*)
Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sikap komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat terjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar.
4. Sikap cerdas (*fathanah*)
Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat.
5. Bersikap positif (*khusnudzan*)
Bersikap positif akan mendorong setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya lebih baik.
6. Disiplin waktu dan menepati janji
Al-Qur'an menegaskan makna waktu bagi kehidupan manusia. Sebagai manusia yang telah menjadi seorang pemimpin wajib menghargai dan menggunakan waktunya dengan sebaik mungkin.
7. Bertindak efektif dan efisien
Efektif artinya merencanakan, mengerjakan dan mengevaluasi sebuah kegiatan dengan tepat sasaran. Sedangkan efisien adalah penggunaan fasilitasi kerja dengan cukup, tidak boros dan memenuhi sasaran, juga melakukan sesuatu yang memang diperlukan dan berguna.

8. **Memberikan upah secara tepat dan cepat**
Sesuai dengan hadits Nabi yang mengatakan berikan upah kadarnya, akan mendorong seseorang pekerja atau pegawai dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara tepat.

Para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kepemimpinan dalam pandangan Islam yang secara garis besar dalam lima lingkup, yaitu :

1. **Tanggung Jawab, Bukan Keistimewaan**

Ketika seseorang diangkat atau ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga atau institusi, itu merupakan tanggung jawab besar sebagai seorang pemimpin yang harus mampu mempertanggung jawabkannya. Bukan hanya dihadapan manusia tapi juga dihadapan Allah Swt. Oleh karena itu, jabatan dalam semua level atau tingkatan bukanlah suatu keistimewaan sehingga seorang pemimpin atau pejabat tidak boleh merasa menjadi manusia yang istimewa sehingga ia merasa harus diistimewakan.

2. **Pengorbanan, Bukan Fasilitas**

Menjadi pemimpin atau pejabat bukan untuk menikmati kemewahan atau kesenangan hidup dengan berbagai fasilitas duniawi yang menyenangkan, tapi justru ia harus mau berkorban dan menunjukkan pengorbanan, apalagi ketika masyarakat yang dipimpinnya berada dalam kondisi sulit.

3. **Kerja Keras, Bukan Santai**

Para pemimpin mendapat tanggung jawab yang besar untuk menghadapi dan mengatasi berbagai persoalan yang menghantui masyarakat yang dipimpinnya untuk selanjutnya mengarahkan kehidupan masyarakat untuk bisa menjalani kehidupan yang baik dan benar serta mencapai kemajuan dan kesejahteraan.

4. **Kewenangan Melayani, Bukan Sewenang-wenangnya**

Pemimpin adalah pelayan bagi orang yang dipimpinnya, karena itu menjadi pemimpin atau pejabat berarti mendapatkan kewenangan yang besar untuk bisa melayani masyarakat dengan pelayanan yang lebih baik dari pemimpin sebelumnya.

5. **Keteladanan dan Kepeloporan, Bukan Pengekor**

Dalam segala bentuk kebaikan, seorang pemimpin seharusnya menjadi teladan dan pelopor, bukan menjadi pengekor yang

tidak memiliki sikap terhadap nilai-nilai kebenaran dan kebaikan.

C. Kerja Sebagai Ibadah

Ayat Al-quran tentang bekerja:

Bekerja merupakan salah satu objek yang dijelaskan dalam al-Qur'an, ayat al-Qur'an yang menjelaskan diantaranya;

1. Perintah Untuk Bekerja

Dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105)

2. Orientasi Kerja

“Dan kehidupan akhirat adalah lebih baik dan lebih kekal.” (Q.S. Al-A'laa: 17).

Selain itu terdapat ayat lain yang menegaskan tentang orientasi kerja yaitu;

“Dan sesungguhnya akhir (akhirat) itu lebih baik bagimu dari permulaan (dunia).” (Q.S. Adh-Dhuhaa: 4)

3. Melakukan Introspeksi dan Evaluasi Kerja Serta Menyiapkan Program ke Depan

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya (dipersiapkannya) untuk hari esok (akhirat). Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Hasyr: 18)

4. Keseimbangan Dalam Bekerja

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (berupa kebahagiaan) di akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di dunia. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qashash: 77).

“Apabila shalat telah selesai dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah serta ingatlah

(zikir) kepada Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu’ah: 10)

5. Menjalin Kebersamaan dan Hubungan Kerja

...Dan tolong- menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (Q.S. Al-Maaidah: 2).

Dia (Ratu Balqis) berkata: “Hai para pembesar, berilah aku pertimbangan dalam urusanku (ini). Aku tidak pernah memutuskan suatu persoalan sebelum kalian berada dalam majelis(ku).” (Q.S. An-Naml: 32)

Ayat ini memberikan pelajaran kepada umat Islam, terutama para pemimpin agar senantiasa bermusyawarah atau berkoordinasi ketika hendak memutuskan suatu perkara.

6. Melakukan Pekerjaan dengan Baik

“Hai para Rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kalian kerjakan”. (Q.S. Al-Mu’minun: 51)

7. Mempunyai Kapabilitas dan Kredibilitas Dalam Bekerja

...Sesungguhnya orang paling baik yang kamu angkat untuk bekerja ialah orang yang kuat (kapabel) lagi dapat dipercaya (mempunyai kredibilitas). (Q.S. Al-Qashash: 26).

Yusuf berkata: “Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah), lagi berpengetahuan “. (Q.S. Yusuf: 55)

8. Bekerja Secara Profesional dan Proporsional

“Hai kaumku, berbuatlah sesuai kemampuan kalian (secara profesional), sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kalian akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan dan siapa yang berdusta. Dan tunggulah (waktunya), sesungguhnya aku pun menunggu bersama kalian”. (Q.S. Hud: 93).

Katakanlah: “Setiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya”. (Q.S. Al-Isra: 84).

9. Bekerja Dengan Sistematis
"Dan apabila kamu telah selesai (dari suatu pekerjaan atau urusan), maka kerjakanlah (pekerjaan lain). Dan hanya kepada Tuhan (Allah)-lah kamu bertawakal" (Q.S. Alam Nasyrah: 7-8).
10. Bermusyawarah dan Bertawakal (Berserah Diri) Kepada Allah Swt.
"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, mereka pasti akan menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya". (Q.S. Ali-Imran: 159)

Hadits tentang Keutamaan Bekerja

1. Keutamaan Bekerja Agar Mandiri
Dari Al-Miqdam ra., dari Rasulullah saw., beliau bersabda: "Tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari apa yang ia makan dari hasil kerjanya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Daud as. makan dari hasil kerjanya sendiri". (H.R. Bukhari)
 Hadits ini menjelaskan bahwa makanan atau sesuatu yang dikonsumsi paling baik adalah yang berasal dari hasil usaha sendiri. Nabi Daud as. dan para nabi makan dari hasil usaha mereka sendiri.
2. Pekerjaan Yang Paling Baik
Dari Rafi' bin Khadij ra., ia berkata: Pernah ditanyakan, "Ya Rasulullah, pekerjaan apa yang paling baik?" Beliau menjawab: "Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri, dan setiap jual-beli yang baik". (H.R. Ahmad bin Hanbal)
 Hadits ini menjelaskan bahwa usaha yang paling baik adalah usaha sendiri (tidak menjadi beban orang lain) dan dilakukan dengan baik.
3. Pentingnya Bekerja
Dari Anas bin Malik ra., dari Nabi Muhammad saw., beliau bersabda: "Seandainya hari kiamat datang dan di tangan salah

seorang dari kalian ada bibit tanaman, jika memungkinkan untuk menanamnya sebelum kiamat itu terjadi maka laksanakanlah (menanam bibit tersebut)". (H.R. Imam Ahmad)

Hadits ini menjelaskan tentang pentingnya bekerja, sehingga disebutkan bahwa seandainya besok akan terjadi kiamat maka harus tetap bekerja.

4. Allah Swt. Mencintai Pekerja Dan Membenci Penganggur
Dari Ibnu Umar ra., dari Nabi Muhammad saw., beliau bersabda: " Sesungguhnya Allah Swt. mencintai setiap orang beriman yang bekerja (mencari nafkah), yang merupakan ayah dari keluarga (tulang punggung keluarga). Dan (Allah) tidak suka kepada penganggur (tidak bekerja) yang sehat, baik dalam urusan dunia maupun akhirat".

Hadits ini menjelaskan bahwa orang yang rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga termasuk orang yang dicintai Allah Swt. Begitu pula sebaliknya, Allah Swt. tidak suka kepada orang yang menganggur atau tidak bekerja, padahal fisik dan mentalnya sehat.

5. Larangan Bekerja Dengan Cara Melakukan Dosa

Dari Abi Ummah ra., berkata: Rasulullah saw. Bersabda: "Sesungguhnya Ruhul Qudus (Malaikat Jibril) membisikkan ke dalam hatiku bahwa seorang jiwa tidak akan wafat sebelum sampai ajal dan sempurna rezekinya. Karena itu, hendaklah kalian memperbaiki mata pencaharian. Dan janganlah keterlambatan datangnya rezeki menyebabkan kalian mencarinya dengan cara bermaksiat dengan Allah, karena apa yang ada disisi Allah hanya bisa diraih dengan ketaan kepada-Nya."

Hadist ini menjelaskan, setiap orang telah ditentukan bagian rezekinya masing-masing. Karena itu, janganlah bekerja atau mencari nafkah dengan cara yang tidak halal. Bekerja merupakan upaya (ikhtiar) untuk menjemput rezeki yang telah ditetapkan Allah SWT.

6. Hasil Kerja Yang Dinikmati Pihak Lain adalah Sedekah

Dari Jabir bin Abdillah ra., sesungguhnya Nabi Muhammad saw. Bersabda: "Siapa saja yang menanam suatu tanaman, lalu ada orang, hewan, burung atau binatang buas

yang memakan sebagiannya, maka hal itu merupakan sedekah bagi orang tersebut”.

Hadits ini menekankan bahwa hasil kerja seseorang, baik berupa materi atau nonmateri, yang dinikmati orang lain merupakan sedekah bagi orang tersebut.

7. Larangan Menjadi Penganggur

Dari Makhul ra., dari Nabi saw., beliau bersabda “ Kalian jangan menjadi orang yang suka mencari aib orang lain, orang yang terlalu banyak memuji (penjilat), orang yang suka mencela, dan orang yang seperti mayat (yaitu orang yang menjadikan dirinya seperti mayat yaitu tidak bekerja)”.

Hadits ini melarang beberapa hal yang salah satunya adalah menjadi penganggur atau tidak bekerja. Orang yang tidak bekerja diibaratkan seperti mayat yang tidak dapat bergerak.

8. Bekerja Mencari Nafkah Dianggap Berjuang di Jalan Allah

Dari Al-A'masy, dari Abu al-Mukhariq, dia berkata: “Ketika Rasulullah saw. bersama para sahabatnya, tiba-tiba lewat seorang pemuda yang gagah pekasa. Lalu Abu Bakar ra. dan Umar ra. Berkata: “Celakalah pemuda itu. Kalau saja masih muda dan kegagahperkasanya itu digunakan di jalan Allah tentu lebih besar pahalanya.” Lalu Rasulullah saw. bersabda: “Jika bekerja untuk membantu kedua orang tuanya yang sudah tua, maka dia berada di jalan Allah. Jika dia bekerja untuk anak-anaknya yang masih kecil, maka dia berada di jalan Allah. Jika dia bekerja untuk dirinya agar merasa cukup (tidak meminta-minta) kepada orang lain, maka dia berada di jalan Allah. Dan apabila dia bekerja karena riya (ingin mendapatkan pujian manusia) dan suma'ah (ingin didengar/jadi pembicaraan oleh manusia), maka dia berada di jalan setan”.

Hadits ini menjelaskan pentingnya mempunyai niat baik ketika bekerja. Orang yang mempunyai niat baik saat bekerja dianggap sebagai orang yang berada di jalan Allah. Dan orang yang niatnya tidak baik ketika bekerja dianggap berada di jalan setan.

9. Bekerja Tanpa Melupakan Ibadah Kepada Allah Swt.

Dari ‘Uqbah bin ‘Amir ra. berkata: “Saya mendengar Rasulullah saw. bersabda: “Tuhanmu kagum terhadap seorang penggembala domba di pegunungan yang adzan dan shalat”.

Kemudian Allah Swt. berfirman: “Perhatikanlah hambaku ini, dia adzan dan mendirikan shalat karena takut kepadaku. Saya telah mengampuninya dan (akan) memasukkannya ke surga”. (H.R. Imam Nasai)

Hadits ini menjelaskan aktivitas bekerja jangan sampai melupakan ibadah kepada Allah Swt.

10. Bekerja Apapun Yang Halal Lebih Baik Daripada Minta-minta

Dari Abu Hurairah ra. berkata: Rasulullah saw. bersabda: “Apabila seseorang mencari kayu bakar lalu diikat dan dibawa diatas punggungnya adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain, baik (permintaannya) diberi atau ditolak”. (H.R. Bukhari)

Hadits ini menjelaskan bahwa pekerjaan apapun yang halal adalah lebih baik daripada meminta-minta.

11. Bekerja Dapat Menghapus Dosa

“Sesungguhnya diantara dosa-dosa ada yang tidak dapat dihapus dengan shalat, sedekah, atau haji, namun hanya dapat dihapus dengan kesusahpayahan dalam mencari nafkah”. (H.R. Al-Thabrani)

Hadits ini menjelaskan bahwa salah satu keutamaan bekerja adalah dapat menghapus sebagian dosa.

Profesi Para Nabi

Para Nabi Pun Bekerja

Bekerja merupakan sesuatu yang mulia. Karena itu, tidak heran apabila para nabi dan rasul mempunyai profesi atau pekerjaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Walaupun tugas utama para nabi dan rasul adalah berdakwah (mengajak), mereka tidak lupa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri dan keluarga. Banyak diantara mereka dikenal memiliki etos kerja yang tinggi. Profesi para nabi dan rasul biasanya berkaitan erat dengan kondisi sosial dan kultural masyarakat atau kaum yang dihadapinya.

Penghasilan Rasulullah Saw.

Salah satu ajaran yang diajarkan Rasulullah saw. adalah kemandirian dalam bidang finansial. Rasulullah saw. tidak menyukai orang yang tidak bekerja (pengangguran), padahal secara fisik ia mampu. Islam mengajarkan umatnya agar tidak menjadi

pengemis atau menjadi beban hidup orang lain, khususnya dalam masalah materi.

Bekerja Itu Ibadah

Ditinjau dari jenisnya, ibadah terbagi menjadi dua, yaitu ibadah *mahdhah* dan ibadah *ghair mahdhah*.

Ibadah *mahdhah* adalah ibadah yang teknik dan cara pelaksanaannya telah diatur oleh Allah Swt. dan Rasul-Nya. Contoh ibadah *mahdhah* adalah shalat, puasa, zakat, haji, wudhu, tayamum, dan ibadah lain. Shalat, misalnya, telah ditentukan waktu dan gerakannya sehingga manusia tidak diberi peluang untuk berkreasi di dalamnya.

Ibadah *mahdhah* sifatnya adalah harus berdasarkan dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Allah Swt. dan Rasul-Nya.

Adapun ibadah *ghair mahdhah* adalah ibadah yang diperintahkan Allah Swt. dan Rasul-Nya. Dapat pula berupa kebaikan yang tidak bertentangan dengan ajaran Islam, namun tidak diatur secara rinci oleh Allah Swt. dan Rasul-Nya. Manusia diberi kebebasan untuk berkreasi dalam pelaksanaannya sesuai dengan situasi dan kondisi tempat manusia itu berada. Misalnya bekerja, silaturahmi, dan yang lainnya. Tata cara pelaksanaan ibadah *ghair mahdhah* dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Ibadah *ghair mahdhah* umumnya merupakan kebaikan yang sifatnya universal dan seolah-olah seperti perbuatan yang hanya bersifat duniawi, misalnya bekerja.

Jika bekerja tanpa niat dan hanya menjalankan rutinitas, itu tidak ada dampaknya secara ukhrawi atau tidak ada pahalanya. Akan tetapi, jika bekerja diniatkan untuk sesuatu yang positif, itu ada dampaknya secara ukhrawi yaitu mendapat pahala kebaikan. Dengan demikian, pekerjaan yang diniatkan dengan suatu kebaikan menjadi ibadah *ghair mahdhah*.

Pentingnya Bekerja

Secara filosofis, bekerja merupakan usaha untuk mengatur alam atau dunia agar bermanfaat bagi manusia. Atas dasar inilah, pekerjaan atau amal yang dilakukan harus berupa amal shaleh (amal yang baik).

Kemuliaan seseorang ditentukan oleh apa yang dikerjakan atau dilakukannya. Orang yang melakukan pekerjaan baik akan dinilai oleh pihak lain sebagai orang baik. Begitu juga sebaliknya, orang yang melakukan sesuatu yang tidak baik, akan dinilai sebagai orang yang tidak baik.

Bekerja dalam islam tidak semata-mata hanya mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri, keluarga, dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya. Lebih dari itu, bekerja juga mencakup segala amal atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat atau pihak lain. Bekerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja juga mempunyai manfaat untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi. Orang yang bekerja dan bersungguh-sungguh akan bertambah martabat dan harga dirinya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja, martabat dan harga dirinya akan jatuh dihadapan dirinya sendiri, dan dihadapan orang lain. Orang yang fokus bekerja kadang-kadang lupa waktu dan usia. Misalnya sudah usia 30 tahun, sudah usia 35 tahun, usia 40 tahun atau bahkan sudah mau pensiun. Waktu yang digunakan untuk bekerja akan sia-sia apabila tidak bernilai ibadah. Kerja yang penuh dengan tipu daya, persaingan tidak sehat, saling menjatuhkan, banyak menggerutu dan hal-hal negatif lainnya merupakan contoh dari beberapa faktor penyebab kerja menjadi sia-sia, khususnya secara spritual. Begitu juga dengan kegiatan lainnya, akan sia-sia apabila tidak diniatkan ibadah. Sehingga umur yang telah dicapai sebagian besar digunakan dengan sia-sia atau tidak bernilai ibadah. Al-Qur'an mengingatkan pentingnya pemanfaatan waktu.

Etika Kerja Dalam Islam

Bekerja merupakan salah satu tuntutan dalam hidup. Agar dapat bernilai ibadah, bekerja perlu dilakukan dengan memperhatikan norma atau etika yang ada dalam ajaran Islam.

Etika bekerja yang ada dalam Islam antara lain :

1. Niat Ikhlas karena Allah Swt. dalam Bekerja

Segala perbuatan yang dilakukan oleh seorang muslim harus berdasar pada niat yang ikhlas karena Allah Swt. Ikhlas dalam bekerja dapat diartikan pekerjaan yang dilakukan harus sesuai

dengan ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan Allah Swt. Bekerja merupakan salah satu perintah Allah Swt. kepada manusia. Karena itu, jika bekerja, berarti seseorang telah menjalankan salah satu perintah Allah Swt.

2. *Itqon* dalam Bekerja

Itqon dalam bekerja dapat dimaknai dengan sungguh-sungguh, tekun, akurat, dan dilakukan sesempurna mungkin. Dalam sebuah hadits, Rasulullah saw. bersabda:

“Sesungguhnya Allah Swt. mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan maka dia lakukan dengan sungguh-sungguh”.

3. Profesional dan Bertanggung Jawab

Profesional dan bertanggung jawab merupakan dua sikap yang di ajarkan oleh Al-Qur'an dalam surat Yusuf ayat 55 :

Nabi Yusuf as. berkata: “Jadikanlah saya bendahara negeri (Mesir). Sesungguhnya saya adalah orang yang pandai menjaga (bertanggung jawab) dan mempunyai ilmu.

Ayat ini menceritakan tentang tawaran dari raja Mesir yang akan mengangkat Nabi Yusuf as. sebagai seorang pejabat. Nabi Yusuf as. mengatakan bahwa beliau (insya Allah) adalah orang yang bertanggung jawab dan profesional di bidangnya.

4. Jujur dan Amanah

Jujur dan amanah merupakan dua sifat positif dalam bekerja. Sifat jujur dan amanah akan melahirkan kepercayaan diri orang lain. Dalam sejarah hidup Rasulullah saw., jujur dan amanah merupakan sebagian dari modal dasar beliau dalam berbisnis.

Ada beberapa sikap atau budaya yang perlu diwaspadai terutama di dunia kerja yaitu antara lain :

1. Budaya Instan

Budaya instan adalah sikap ketika seseorang ingin meraih sesuatu serbainstan tanpa memperdulikan norma dan etika. Misalnya, ingin cepat kaya, ingin cepat sukses, atau ingin cepat mendapat jabatan dengan menggunakan cara-cara yang bertentangan dengan norma dan etika yang berlaku. Dalam dunia kerja, budaya instan yang negatif biasanya akan melahirkan korupsi dan kolusi. Padahal, secara umum, untuk

mendapatkan suatu kesuksesan dalam bidang apapun diperlukan sebuah proses.

2. **Budaya Materialistis**

Budaya ini adalah suatu sikap yang melihat atau mengukur sesuatu dari sisi materi saja. Dalam bekerja, yang menjadi ukuran bukan hanya uang, melainkan juga ada aspek silaturahmi, kerja sama, persahabatan, *networking*, saling menghargai, tolong-menolong, dan aspek lainnya.

3. **Budaya Konsumerisme**

Budaya ini biasanya diartikan sebagai membeli sesuatu tidak sesuai dengan kebutuhan, lebih karena faktor gengsi. Sikap ini memaksa seseorang untuk tampil atau kelihatan lebih dari segi materi, meskipun tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4. **Budaya Hipokrit atau Munafik**

Menjadi orang yang berada di lingkungan yang baik dengan berbagai aktivitas yang positif, mempunyai hati dan pikiran yang baik, sehingga menghasilkan karya-karya yang baik juga. Apabila menjadi orang yang berada di lingkungan yang tidak baik dengan berbagai aktivitas yang negatif, mempunyai pikiran dan hati yang kotor, sehingga menghasilkan karya-karya yang tidak baik.

Allah Swt. berfirman :

“Setiap manusia terikat dengan apa yang dikerjakannya”. (Q.S. Ath-Thuur: 21)

Kejujuran Suatu Negeri

Seandainya seorang pekerja di Indonesia berpikir: *Kalau saya telat satu jam maka tidak berpengaruh besar.* Ternyata kalau ada 1.000.000 pekerja yang berpikiran seperti itu dan melaksanakan nya, berarti ada 1.000.000 jam yang tersia-sia. Begitu juga kalau ada pekerja yang tidak jujur berpikiran: *Mark up 1 juta rupiah kan kecil, tidak berpengaruh apa-apa untuk negara.* Kalau ada yang berpikiran seperti itu 1.000.000 orang dan melaksanakannya, berarti uang yang dikorupsi sudah 1 triliun rupiah.

Banyak Bersyukur, Tidak Lupa Bersabar

“Sungguh menakjubkan urusan orang beriman. Sesungguhnya semua urusannya baik. Hal ini tidak dapat dirasakan oleh siapa pun kecuali oleh orang yang beriman. Jika ia memperoleh kebaikan, maka ia bersyukur, dan bersyukur itu baik baginya. Dan jika ia ditimpa keburukan, maka ia bersabar dan bersabar itu baik baginya”. (H.R. Muslim)

Makna Bersyukur Kepada Allah Swt.

Syukur secara bahasa maknanya antara lain adalah pujian dan pengakuan atas kebaikan yang telah didapatkan oleh seseorang. Syukur kepada Allah Swt. berarti pujian dan pengakuan kepada-Nya atas segala nikmat yang telah diberikan. Nikmat itu harus digunakan dengan positif sesuai dengan fungsi dan manfaat.

Kenapa kita harus bersyukur kepada Allah Swt. ?

Bersyukur merupakan salah satu kewajiban yang diperintahkan Allah Swt. dalam Al-Qur'an. Beberapa ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang kewajiban bersyukur antara lain adalah :

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah dari sebagian rezeki baik-baik yang Kami berikan kepada kalian, dan bersyukurlah kepada Allah jika kalian benar-benar hanya beribadah kepada-Nya” (Q.S. Al-Baqarah: 172).

“Akan tetapi, hanya kepada Allah-lah kamu beribadah dan jadilah orang-orang yang bersyukur” (Q.S. Az-Zumar: 66)

“Maka ingatlah kepada-Ku, niscaya Aku ingat (juga) kepada kalian. Bersyukurlah kepada-Ku dan jangan kufur kepada-Ku”. (Q.S. Al-Baqarah: 152).

Cara Bersyukur Kepada Allah Swt.

Ada empat cara bersyukur kepada Allah Swt., yaitu :

1. Bersyukur dengan hati
Mengakui dalam hati atas segala nikmat yang telah diberikan Allah Swt. Dengan demikian, hati seseorang akan dipenuhi dengan rasa syukur kepada Allah Swt. dan jauh dari segala prasangka buruk (*su'udzaan*) kepada Allah Swt.
2. Bersyukur dengan lisan

Bersyukur dengan lisan, dengan mengucakan *hamdalah (al-hamdu lillah rabbil 'alamin)*. Jangan melihat besar kecilnya nikmat yang didapatkan, akan tetapi ingatlah yang telah memberikan nikmat tersebut, Allah Swt.

3. Bersyukur dengan keadaan atau sikap (*bil hal*)

Dengan menunjukkan kegembiraan atas adanya nikmat yang telah diberikan oleh Allah Swt. Orang yang bersyukur harus menampakkan kegembiraan atau rasa senang atas segala nikmat yang telah diperolehnya. Allah Swt berfirman:

“Dan terhadap nikmat Tuhanmu maka ceritakanlah”. (Q.S. Adh-Dhuha: 11)

4. Bersyukur dengan anggota badan

Memanfaatkan atau menggunakan nikmat sesuai dengan keinginan yang memberi nikmat, Allah Swt. Apabila mendapat nikmat berupa harta, maka harta tersebut digunakan untuk hal-hal yang diridai Allah Swt. seperti memberi nafkah untuk keluarga, membayar zakat, dan membantu orang-orang yang membutuhkan.

Manfaat Bersyukur Kepada Allah Swt.

Bersyukur merupakan salah satu cara untuk melanggengkan dan menambah nikmat yang telah diperoleh. Bersyukur kepada Allah Swt. secara tidak langsung juga merupakan bersyukur kepada diri sendiri, karena dampak positif dari bersyukur akan kembali kepada orang yang bersyukur.

Bersyukur juga dapat menghindarkan diri dari azab Allah Swt. Dalam Al-Qur'an dijelaskan:

“Mengapa Allah akan menyiksa kalian, jika kalian bersyukur dan beriman? Dan Allah adalah Maha Mensyukuri (kepada hamba-hamba-Nya) lagi Maha Mengetahui”. (Q.S. An-Nisaa: 147).

Bersyukur dapat mendatangkan keridaan Allah Swt. Dalam Al-Qur'an dijelaskan :

“Apabila kalian kufur (ingkar), maka sesungguhnya Allah tidak memerlukan kalian. Allah tidak meridai kekafiran atas hamba-Nya. Dan apabila kalian bersyukur pasti Allah akan meridai kalian (atas kesyukuran tersebut). Seseorang yang berdosa tidak akan menanggung dosa orang lain...” (Q.S. Az-Zumar: 7)

Kenapa Ada Orang Yang Tidak Bersyukur Kepada Allah?

Allah Swt. menjelaskan bahwa hanya sedikit orang-orang yang bersyukur atas segala nikmat yang telah Allah Swt. berikan kepada mereka.

“Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang bersyukur”. (Q.S. Saba’: 13)

Ada banyak penyebab kenapa seseorang tidak bersyukur atas nikmat Allah Swt. Beberapa sebab itu antara lain :

1. Selalu merasa tidak puas atau merasa kurang dengan apa yang telah dimiliki atau didapatkan. Pada dasarnya, setiap manusia mempunyai nafsu yang tidak pernah terpuaskan. Ketika gaji 1 juta, nafsunya menginginkan gaji 3 juta. Setelah gaji 3 juta, nafsunya ingin gaji 5 juta. Setelah gaji 5 juta, maka nafsunya ingin 10 juta. Begitulah seterusnya. Salah satu cara agar dapat bersyukur adalah memfokuskan pikiran atau merenungkan sesuatu yang telah diperoleh atau dimiliki. Jangan selalu terfokuskan pada kekurangan atau sesuatu yang belum tentu dimiliki.
2. Lalai terhadap nikmat. Dengan kata lain, tidak menyadari bahwa sesuatu itu adalah nikmat. Para ulama menjelaskan bahwa nikmat akan terasa ketika nikmat itu hilang. Nikmat sehat akan terasa ketika sakit, nikmat mempunyai orang tua akan terasa ketika orang tua sudah meninggal dunia, nikmat waktu luang akan terasa ketika sibuk.
3. Melihat orang yang lebih dalam masalah duniawi. Hal ini maksudnya melihat orang lain yang lebih banyak hartanya menyebabkan seseorang akan tidak bersyukur karena merasa masih kurang.

Balasan Bagi Orang Yang Tidak Bersyukur

Bersyukur dapat melanggengkan nikmat yang telah diperoleh. Bahkan sesuai janji Allah Swt., bahwa ia akan menambah nikmat orang-orang yang bersyukur. Dan sebaliknya, Allah Swt. mengingatkan adanya balasan yang mungkin menyakitkan bagi orang-orang yang tidak bersyukur.

Tidak bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah Swt. dapat menyebabkan nikmat tersebut berubah menjadi musibah (bencana).

Orang yang tidak bersyukur bisa jadi secara materi atau harta kekayaannya bertambah. Akan tetapi, ada waktu ketika harta kekayaan dan segala kesenangan tersebut berubah secara tiba-tiba menjadi sesuatu yang menyakitkan (siksaan).

Al-Qur'an menjelaskan :

"Ketika mereka melupakan peringatan yang telah diberikan, maka Kami pun membukakan pintu-pintu kesenangan untuk mereka. Dan ketika mereka bergembira dengan apa yang telah diberikan kepada mereka, Kami siksa mereka dengan tiba-tiba, maka ketika itu mereka terdiam berputus asa". (Q.S. Al-An'aam: 44)

Makna Sabar Dalam Hidup

Sabar menurut bahasa artinya adalah menahan, mengekang, atau mengendalikan sesuatu. Sabar diartikan sebagai mengendalikan diri terhadap sesuatu, dan menyikapinya sesuai dengan syariat.

Cara Bersabar

Sabar mempunyai tiga bentuk, yaitu :

1. Sabar dalam melaksanakan perintah Allah Swt. dan Rasul-Nya.
2. Sabar dalam meninggalkan larangan Allah Swt.
3. Sabar dalam menghadapi ujian dan cobaan dari Allah Swt.

Manfaat Sabar Dalam Hidup

Al-Qur'an berpesan untuk menjadikan shalat (berdoa) kepada Allah Swt. dan sabar sebagai sarana untuk memperoleh suatu keinginan.

Kesabaran dan ketakwaan dapat mendatangkan bantuan Ilahi untuk menghadapi segala macam tantangan dalam hidup.

"Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan shalat. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar". (Q.S. Al-Baqarah: 153)

Hal yang perlu diperhatikan bahwa:

1. Ketika akan mengeluh tentang menu makanan yang akan disantap, ingatlah orang yang tidak punya sesuatu untuk dimakan.
2. Sebelum mengeluh tentang suami atau istri, ingatlah orang lain yang selalu memohon kepada Allah Swt. siang-malam untuk mendapatkan pasangan hidup.

3. Saat akan mengeluh tentang anak, ingatlah seseorang yang sudah bertahun-tahun mengharapkan kehadiran seorang anak.
4. Waktu akan mengeluh tentang pekerjaan, ingatlah di luar sana banyak orang yang mendambakan pekerjaan yang kita miliki saat ini.
5. Ketika mengeluh tentang kendaraan, ingatlah seseorang yang senantiasa berjalan kaki ke mana pun pergi karena tidak memiliki kendaraan.
6. Sebelum bicara kasar atau tidak sopan, ingatlah seseorang yang tidak dapat bicara.
7. Sebelum memarahi orang lain, ingatlah bahwa kita pun pernah melakukan dosa dan kesalahan.
8. Dan sebelum mengeluh tentang hidup, ingatlah orang-orang yang dipanggil Tuhan begitu cepat.

Amalan Pembuka Rezeki

“Sesungguhnya apa yang kalian sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezeki kepada kalian. Maka mintalah rezeki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia serta bersyukurlah kepada-Nya. Haya kepada-Nyalah kalian akan dikembalikan”.
(Q.S. Al-Ankabut: 17)

Hakikat Rezeki

Rezeki berasal dari bahasa Arab *razaqa* yang secara bahasa artinya adalah pemberian. Rezeki dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan pemiliknya.

Pada dasarnya, rezeki semua makhluk termasuk manusia sudah ditentukan oleh Allah Swt. Kewajiban manusia adalah untuk berusaha atau berikhtiar menjemput rezeki tersebut. Walaupun rezeki telah ditentukan oleh Allah Swt., manusia harus tetap berusaha atau berikhtian semaksimal mungkin karena seseorang baru tahu berapa banyak rezeki yang telah ditentukan oleh Allah Swt. untuknya.

Rezeki tidak hanya berupa uang atau harta benda, tetapi juga mencakup segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan.

Amalan Pembuka Rezeki

Allah Swt. dan Rasul-Nya menyebutkan ada banyak amalan yang dapat mendatangkan rezeki. Atas dasar keimanan dan keyakinan kepada Allah Swt., seorang muslim ketika mempunyai keinginan untuk mendapatkan rezeki, hendaknya melaksanakan amalan tersebut, dan tentu saja diiringi usaha (ikhtiar). Banyak amalan yang disebutkan Al-Qur'an dan hadits yang dapat membuka banyak pintu rezeki.

Amalan-amalan tersebut antara lain adalah :

1. **Beriman dan Bertakwa Kepada Allah Swt.**

Beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. dapat mendatangkan keberkahan dalam hidup. Orang yang bertakwa akan selalu diberikan jalan keluar oleh Allah Swt. dalam setiap masalah yang dihadapi, diberi rezeki dari jalan yang tidak disangka-sangka, diberikan kemudahan dalam setiap urusan, dihapus kesalahan-kesalahannya, dan diberi pahala yang besar.

2. **Beribadah Kepada Allah Swt.**

Seorang muslim yang selalu meluangkan waktu untuk beribadah kepada Allah Swt. dan menjadikan seluruh aktivitas kehidupannya sebagai ibadah kepada-Nya akan diberikan kecukupan dalam hidup.

3. **Banyak Beristighfar (Mohon Ampun) Kepada Allah Swt.**

Al-Qur'an menjelaskan bahwa beristighfar atau memohon ampun kepada Allah Swt. atas segala dosa (bertaubat), dapat mendatangkan rezeki yang berlimpah. Taubat yang dilakukan adalah *taubatan nashuha* (taubat yang sebenar-benarnya).

4. **Bersyukur Kepada Allah Swt.**

Salah satu cara untuk melanggengkan dan menambah nikmat yang telah diperoleh adalah dengan bersyukur kepada-Nya. Allah Swt. berjanji akan menambah nikmat orang-orang yang bersyukur.

5. **Bertawakal Kepada Allah Swt.**

Tawakal artinya menyerahkan semua urusan kepada Allah Swt. setelah sebelumnya melakukan usaha (ikhtiar) semaksimal mungkin. Allah Swt. akan menjamin untuk mencukupi orang-orang yang bertawakal.

"Dan siapa saja yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya". (Q.S. Ath-Thalaaq: 3)

6. Silaturahmi
Silaturahmi dapat memanjangkan umur dan melapangkan rezeki.
7. Menolong Orang Lain
Dalam sebuah hadits, Rasulullah saw. menjelaskan bahwa Allah Swt. akan senantiasa menolong hamba-Nya selagi hamba itu suka menolong saudaranya.
8. Sedekah
Salah satu manfaat atau keutamaan sedekah adalah dapat mendatangkan rezeki.
Dari 'Ali bin Abi Thalib ra., sesungguhnya Nabi Muhammad saw. bersabda: "Turunkanlah (datangkanlah) rezeki kalian (dari Allah) dengan mengeluarkan sedekah". (H.R. Baihaqi).
9. Shalat Dhuha
Shalat dhuha adalah shalat yang dilaksanakan pagi hari sampai sebelum waktu shalat Zuhur. Salah satu keutamaan shalat dhuha adalah melapangkan rezeki.
10. Bersemangat Dalam Menjemput Rezeki
Dalam sebuah hadits disebutkan, Rasulullah saw. mendoakan keberkahan orang yang berpagi-pagi mencari rezeki. Berpagi-pagi maksudnya adalah bekerja dengan semangat dan disiplin.

Persiapkan Tabungan dan Pensiunan Pahala

Ada beberapa cara yang dilakukan orang-orang saleh terdahulu dalam berlomba-lomba untuk kebaikan (mengumpulkan pahala) untuk bekal di akhirat:

1. Mengemas setiap perbuatan yang dilakukan dengan niat baik
Niat merupakan sesuatu yang sangat penting dalam mengiringi suatu perbuatan. Semua ibadah *mahdhah* tidak sah apabila dilaksanakan tanpa niat. Perbuatan yang hukumnya mubah (boleh) dan berbentuk seperti perbuatan duniawi, apabila diniatkan untuk sesuatu yang baik, maka akan bernilai ibadah dan insya Allah berpahala (misalnya makan). Makan hukumnya mubah (boleh). Apabila makan diiringi dengan niat baik, misalnya dengan niat agar kuat dalam beribadah, maka makan menjadi ibadah. Begitu pula dengan bekerja.
2. Mempunyai amal saleh khusus yang dilakukan secara terus-menerus

Maksud amal saleh khusus adalah amal saleh yang seolah-olah menjadi *hobi* atau kesenangan untuk dilaksanakan. Misalnya suka memberi (dermawan), suka membantu orang lain, dan berbakti kepada orang tua yang kadang dianggap sesuatu yang kecil atau remeh.

D. Anjuran Bekerjasama dalam Islam Kerjasama Antar Umat Beragama

Esack melihat bahwa kerjasama antar umat beragama adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan, bahkan suatu keharusan, dalam upaya perjuangan mewujudkan pembebasan dan keadilan.

Esack merasa perlu untuk menggali kembali konsep-konsep Al-Qur'an tentang pluralisme agama dan kerjasama antar umat beragama dalam upaya memberi landasan yang kokoh bagi terwujudnya koeksistensi keagamaan yang sejati. Esack ingin menunjukkan bahwa adalah sangat mungkin untuk tetap beriman kepada Al-Qur'an sekaligus menjalani kerjasama dengan umat beragama lain dalam upaya memperjuangkan tatanan kehidupan yang adil.

Untuk tujuan tersebut, Esack memberikan 2 alasan:

- 1). Mendefinisikan ulang tentang afinitas dengan agama lain demi perjuangan
- 2). Mengkaji kisah perjalanan kaum muslimin awal ke Abyssinia dan paradigma eksodus Musa serta Bani Israil dari Mesir demi menghindari penindasan Fir'aun.

1. Prinsip kawan dan lawan

Kepentingan internal umat islam, Esack mempersyaratkan dua hal.

- a. Bahwa kerjasama yang dilakukan dengan non-muslim tidak boleh sampai harus meninggalkan orang-orang mukmin sendiri (QS. Ali-Imran, 28). Artinya, kerjasama tersebut diperbolehkan jika basis pokok inspirasi dan dukungannya adalah kaum mukmin.
- b. Bahwa kerjasama dengan non-muslim dapat dilakukan jika hal itu dapat memberikan perlindungan jangka panjang terhadap Islam. Menurut Esack, hampir semua tokoh islam

di Afrika Selatan sepakat bahwa kerjasama dengan ahli kitab atau bahkan dengan atheis adalah boleh untuk tujuan pembelaan diri atau demi keamanan.

E. Intelektual Islam

Kehidupan Intelektual Islam pada Empat Abad Pertama Islam

Pada empat abad pertama Islam, muncul dua isu dan proses politik utama. Isu besar pertama yang dihadapi masyarakat Islam, dan yang memicu perdebatan umat. Secara umum, ada dua tradisi atau cara pandang yang berkembang pada masa awal Islam yang berkenaan dengan isu-isu krusial siapa yang harus memimpin komunitas Islam, bagaimana mereka dipilih, dan kekuasaan-kekuasaan apa yang bisa dinikmatinya.

Persoalan mengenai penyebaran Islam, apakah Islam agama yang pemeluknya terbatas pada elit penguasa, agama kelas penguasa, yang dominan, ataukah ia agama dunia yang universal.

Hampir semua kehidupan intelektual pada abad-abad pertama Islam terkonsentrasi pada pengembangan ilmu-ilmu Islam tersebut.

Kehidupan intelektual Islam awal itu banyak berhubungan dengan ilmu-ilmu Islam, termasuk sejarah, ilmu tata bahasa, dan syair, karena pada dasarnya ilmu-ilmu itu ada untuk menjelaskan Islam. Pada tahap ini, pada empat abad pertama, ilmu-ilmu yang datang dari luar tradisi Islam lebih banyak di tekuni oleh kelompok-kelompok kecil atau oleh sekawanan intelektual yang saling mengenal satu sama lain.

Ilmu-ilmu non-Islam yang menjadi perhatian kita adalah terutama filsafat, kedokteran, astronomi, dan astrologi. Baru pada abad ke-11 dan ke-12 kajian-kajian ini menjadi lebih tersebar sebagai wilayah aktivitas intelektual yang luas. Ilmu-ilmu yang disebut sebagai ilmu-ilmu asing tampaknya mendapat perhatian yang kurang proporsional dari sejarawan pemikiran Islam, dan senantiasa dapat menarik minat.

3

RELIGIUSITAS DAN RETENSI KARYAWAN

A. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari kata *religion* (agama). Pengertian agama berasal dari bahasa Arab *al-din*, yang berarti undang-undang atau hukum. Kata ini mengandung arti mengusai, menundukkan, patuh, utang, balasan, kebiasaan sedangkan *religi* (latin) atau *relegere* berarti mengumpulkan dan membaca (Jalaluddin, 2010: 77-78)

Menurut Vorgote berpendapat bahwa setiap sikap religiusitas diartikan sebagai perilaku yang tahu dan mau dengan sadar menerima dan menyetujui gambar-gambar yang diwariskan kepadanya oleh masyarakat dan yang dijadikan miliknya sendiri, berdasarkan iman, kepercayaan yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari (Dister, 1989: 10).

Menurut Muhammad Thaib Thohir *Religiusitas* merupakan dorongan jiwa seseorang yang mempunyai akal, dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat (Muin, 1986: 121), Sedangkan menurut Zakiyah Darajat dalam psikologi agama dapat difahami *religiusitas* merupakan sebuah perasaan, pikiran dan motivasi yang mendorong terjadinya perilaku beragama (Daradjat, 1973: 13).

Religiusitas menurut Suhardiyanto (2001) adalah hubungan pribadi dengan pribadi ilahi Yang Maha Kuasa, Maha Pengasih dan Maha Penyayang (Tuhan) yang berkonsekuensi hasrat untuk berkena kepada pribadi yang ilahi itu dengan melaksanakan kehendak-Nya dan menjauhi yang tidak dikehendakinya (larangannya). Keberagamaan atau religiusitas adalah sesuatu yang amat penting dalam kehidupan manusia. Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang

melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam (Suroso dan Ancok, 2001: 77). Religiusitas menurut Mangunwijaya merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwijaya, 1986: 34).

Berbeda halnya dengan Evi dan Muhammad Farid (2014: 127), religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa religiusitas diartikan sebagai suatu keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Fungsi aktif dari adanya religiusitas dalam kehidupan manusia, yaitu (Hawi, 2014: 39-43).

a. Fungsi Edukatif

Para penganut agama berpendapat bahwa ajaran agama yang mereka anut memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi.

b. Fungsi Penyelamat

Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu dunia dan akhirat. Agama mengajarkan para penganutnya melalui pengenalan kepada masalah sakral berupa keimanan kepada Tuhan.

c. Fungsi perdamaian

Melalui agama seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui tuntutan agama.

d. Fungsi kontrol sosial

Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawas sosial secara individu atau kelompok.

- e. Fungsi pemupuk rasa solidaritas
Para penganut agama yang sama secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam satu kesatuan, iman dan kepercayaan.
- f. Fungsi transformatif
Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.
- g. Fungsi kreatif
Ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untuk bekerja produktif bukan saja untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi juga kepentingan orang lain.
- h. Fungsi sublimatif
Ajaran agama mengkhususkan segala usaha manusia, bukan saja yang bersifat agama ukhrawi melainkan juga yang bersifat duniawi. Melalui motivasi keagamaan seseorang terdorong untuk berkorban, baik dalam bentuk materi maupun tenaga atau pemikiran.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (1995), membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan menjadi empat macam, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial
Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.
- 2) Faktor pengalaman
Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan. Terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengamalan spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.
- 3) Faktor kehidupan
Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat menjadi empat, yaitu: (a) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan, (b) kebutuhan akan cinta kasih, (c) kebutuhan untuk

memperoleh harga diri, dan (d) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

4) Faktor intelektual

Berkaitan dengan berbagai proses penalaran verbal atau rasionalisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap individu berbeda-beda tingkat religiusitasnya.

B. Dimensi Religiusitas (Ideologis, Ritualistik, Ekperiental, Intelektual dan Konsekuensial)

Religiusitas dalam konteks keimanan adalah sesuatu yang sifatnya subyektif. Tingkat keimanan seseorang menurut agama Islam secara pasti hanya Allah saja yang mengetahui. Namun, mekipun demikian setidaknya pernyataan seseorang tentang pengalaman religiusitasnya dapat dijadikan pijakan awal dari pengukuran tingkat rreligiusitas dari seorang individu. Dimensi religiusitas menurut Imam Ghozali dibagi menjadi tiga yakni kepercayaan (*belief*), komitmen (*commitment*), dan perilaku (*behavior*). Sedangkan dimensi religiusitas menurut Charles Y. Glock dan Rodney Stark sebagaimana dikutip oleh Djamaludin (2008) memiliki lima dimensi yaitu:

a. Dimensi keyakinan atau idiologis

Dimensi keyakinan adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada tuhan, malaikat, surga, dan neraka. Pada dasarnya setiap agama juga menginginkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya. Adapun dalam agama yang dianut oleh seseorang, makna yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran agama yang dianutnya dengan kata lain dimensi keyakinan lebih bersifat doktriner yang harus ditaati oleh penganut agama. Dengan sendirinya dimensi keyakinan ini menuntut dilakukannya praktek-praktek peribadatan yang sesuai dengan dengan nilai-nilai Islam.

b. Dimensi praktik agama atau ritualistik

Dimensi ini merupakan tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan, ketaatan, serta hal-hal yang lebih menunjukkan komitmen

seseorang dalam agama yang dianutnya Wujud dari dimensi ini adalah perilaku masyarakat pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritual-ritual yang berkaitan dengan agama. Dimensi praktik agama Islam dapat dilakukan dengan menjalankan ibadah sholat, puasa, zakat, haji maupun praktik muamalah lainnya.

c. Dimensi pengalaman atau ekspriensial

Dimensi pengalaman adalah perasaan-perasaan atau pengalaman yang pernah dialami dan dirasakan. Dalam Islam, isi dimensi ini meliputi perasaan dekat dengan Allah, dicintai Allah, doa-doa sering dikabulkan, merasa takut berbuat dosa, diselamatkan oleh Allah dan sebagainya.

d. Dimensi pengetahuan agama atau intelektual

Dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya terutama yang ada didalam kitab suci maupun yang lainnya. Dimensi dalam islam meliput pengetahuan tentang isi al-Qur'an, pokok-pokok ajaran yang harus diyakini dan dilaksanakan, serta pengetahuan mengenai hukum islam dan pemahaman terhadap kaidah-kaidah keilmuan ekonomi Islam atau perbankan syariah.

e. Dimensi konsekuensi

Dimensi konsekuensi merupakan dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial. Dalam Islam isi dimensi ini meliputi perilak suka menolong, berderma, menegakkan kebenaran dan keadilan, berlaku jujur, menjaga amanah, menjaga lingkungan, tidak mencuri, tidak berjudi, tidak menipu, berjuang untuk kesuksesan hidup menurut ukuran Islam, dan mematuhi serta menjalankan norma-norma Islam dalam berbudaya, bermasyarakat, berpolitik, dan berekonomi (transaksi bisnis atau perbankan) secara non-riba.

C. Pengertian Retensi Karyawan

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan

memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan (lockwood, 2007). Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (turnover) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2009). Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/ pribadi. Sedangkan menurut Huber (2012), menekankan bahwa retensi adalah tindakan memelihara atau mempertahankan.

Karthi (2012), berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek. Retensi karyawan atau *Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Ahlrichs, 2000).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2009) retensi karyawan merupakan proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Pendapat yang sama di sampaikan oleh Susilo (2013) yang menyatakan bahwa retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguh-sungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan (retensi). Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia, apabila tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Sari, 2014).

Faktor-faktor Penentu Retensi Karyawan

Faktor-faktor penentu retensi karyawan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:128):

1. **Komponen organisasi**

Beberapa komponen organisasional mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah bertahan atau meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan berbeda memiliki tingkat retensi karyawan lebih tinggi. Strategi, peluang dan manajemen organisasional di mana organisasi memiliki perencanaan masa depan dan tujuan yang ditetapkan dengan jelas juga berpengaruh terhadap tingginya angka retensi karyawan. Serta organisasi dengan karyawan yang merasa dikelola dengan baik dan memiliki komunitas dan keamanan kerja yang tinggi cenderung memiliki angka retensi karyawan yang lebih tinggi.

2. **Peluang karir organisasi**

Usaha pengembangan karir organisasi dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Peluang untuk perkembangan pribadi muncul alasan mengapa individu mengambil pekerjaannya saat ini dan mengapa mereka bertahan. Faktor – faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara kontinu yang dilakukan perusahaan, pengembangan dan bimbingan karir terhadap karyawan, serta perencanaan karir formal di dalam suatu organisasi.

3. **Penghargaan**

Penghargaan nyata yang diterima karyawan berbentuk gaji, insentif dan tunjangan. Ketiga hal tersebut memang merupakan alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi, namun bukan merupakan satu-satunya alasan. Karyawan cenderung bertahan apabila memperoleh penghargaan yang kompetitif, penghargaan berdasarkan kinerja, pengakuan terhadap karyawan serta tunjangan dan bonus spesial.

4. **Rancangan tugas dan pekerjaan**

Faktor mendasar yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sifat dari tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Rancangan tugas dan pekerjaan yang baik harus memperhatikan unsur tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerjayang baik (faktor fisik dan non-fisik), dan keseimbangan kerja/kehidupan karyawan.

5. Hubungan karyawan

Faktor terakhir yang diketahui mempengaruhi retensi karyawan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil/tidak, diskriminatif bagi karyawan, dukungan yang berasal dari supervisor/ manajemen, serta hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja.

Faktor dominan yang mempengaruhi *Employee Retention* menurut peneliti adalah penghargaan baik secara finansial maupun non finansial dengan ini karyawan diharapkan merasa diperhatikan dan nyaman sehingga enggan meninggalkan koperasi.

Cushway (1996) mengatakan baik sebagai bagian dari proses perencanaan atau bagian dari manajemen kinerja yang efektif, perlu bagi organisasi untuk membentuk strategi kepemilikan. Kegagalan akan menyebabkan tingkat perputaran yang tinggi. Hal-hal umum yang mempengaruhi pergantian pegawai adalah :

1. Upah dan fasilitas

Upah dan fasilitas ini harus dianggap adil, karena ketidakpuasan dapat tumbuh bila mereka diperlakukan tidak sama dengan rekannya. Demikian juga bila organisasi tidak menggaji sebaik yang ditawarkan kompetitor/ pesaing maka lama kelamaan akan kehilangan pegawai.

2. Pengakuan dan prospek

Setiap ada kesempatan, manajer harus memberikan apresiasi atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Pekerja yang efektif sedapat-dapatnya dipromosikan asalkan mereka dilengkapi dengan keahlian untuk pekerjaan berikutnya, tetapi jika promosi tak dapat diberikan, paling tidak pujian yang harus disampaikan.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan Ketidakpuasan

4. Desain kerja

Pekerjaan itu sendiri harus sedapat-dapatnya dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan harus memungkinkan adanya variasi minat dan kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, jika tidak, kekecewaanlah yang mungkin timbul.

5. Hubungan kerja
Hubungan kerja yang buruk akan menyebabkan kekecewaan dan mengakibatkan ketidakhadiran serta menambah tingkat perputaran pegawai
6. Kinerja
Jika manusia merasa tidak cukup dan hatinya tidak berada di pekerjaannya, maka secara moral mereka akan menderita, oleh karena itu mereka harus diberi petunjuk yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan diberikan juga pelatihan yang perlu.
7. Perjanjian
Jika manusia tidak merasa bertanggung jawab terhadap organisasi, maka mereka akan mencari kesibukan sendiri. Adalah tugas manajer untuk menjelaskan tujuan organisasi dan berusaha mendapatkan rasa tanggung jawab mereka.
8. Promosi dan seleksi yang buruk
Mengangkat seseorang yang tidak siap untuk suatu pekerjaan akan menyebabkan tingginya tingkat perputaran karyawan.
9. Harapan
Jika ada pengharapan akan kemajuan di dalam organisasi atau tersedianya imbalan, namun kemudian tidak terpenuhi, akan muncul ketidakpuasan dan menambah tingkat perputaran karyawan.
10. Supervisi dan manajemen yang tidak efektif.

D. Upaya Retensi dalam Organisasi

Para karyawan adalah bagian terpenting di dalam perusahaan dalam menjalankan tugas, visi, dan misi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus berpikir bagaimana membuat para karyawan yang efisien dan efektif tetap bekerja dan bertahan diperusahaan.

Samuel dan Chipunza (2009) menyatakan tujuan utama dari retensi adalah mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Retensi karyawan adalah suatu cara dan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia

yang potensial dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai tujuannya.

Torrington (2003) mengatakan, ada 5 macam strategi retensi karyawan, yaitu kompensasi, pemenuhan harapan, induksi, praktik SDM yang memperhatikan keluarga karyawan, serta pelatihan dan pengembangan. Kelima hal itu tidak serta-merta bisa mempertahankan karyawan. Ada sejumlah hal lain yang perlu diperhatikan, terkait dengan strategi retensi karyawan.

1. Kompensasi

Kompensasi dimasukkan sebagai strategi retensi pertama, karena hal ini sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Di dalam Teori Dua Faktor oleh Herzberg, kompensasi adalah salah satu faktor hygiene (Gibson et al, 2003). Bila organisasi tidak bisa memenuhi faktor hygiene, karyawan merasa tidak puas. Bila mereka merasa tidak puas, mereka mungkin tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya, kita sulit mengharapkan loyalitas mereka. Tetapi bila kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka yang terjadi hanyalah pemeliharaan tingkat kepuasan, bukan kepuasan yang meningkat pesat. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa upah yang baik hanya bisa mempertahankan karyawan bila ada faktor lain yang juga membuat mereka senang.

Contoh, selain mendapat upah yang baik, karyawan akan setia pada perusahaan bila mereka memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan serta diberi kesempatan untuk mewujudkan aktualisasi diri mereka. Berdasarkan informasi sejumlah informan, alasan mereka atau bawahan atau rekan kerja mereka keluar dari tempat kerja mereka sebagian besar lebih disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan ketiadaan harapan untuk promosi (dead-end carrier). Jadi, selain masalah kompensasi, perusahaan harus mampu untuk memenuhi harapan karyawan

2. Harapan. Karyawan masuk ke dalam organisasi dengan sejumlah harapan, antara lain harapan untuk mendapat promosi, harapan untuk bekerja dengan tenang, harapan untuk mendapat imbalan yang sesuai dengan tenaga yang telah dicurahkan. Pemenuhan harapan karyawan sebenarnya

termasuk di dalam kontrak psikologis. Menurut Armstrong (2000), dari sudut pandang karyawan, kontrak psikologis mencakup:

- a. Kepercayaan terhadap manajemen organisasi untuk memenuhi janji mereka dalam menyampaikan kesepakatan;
- b. Bagaimana mereka diperlakukan secara adil dan konsisten;
- c. Cakupan untuk menunjukkan kompetensi;
- d. Harapan karier dan peluang untuk mengembangkan keterampilan;
- e. Keterlibatan dan pengaruh

3. Induksi

Induksi terkait dengan masa orientasi karyawan baru. Ada sejumlah tujuan induksi, yaitu membantu karyawan baru untuk menyesuaikan emosinya dengan tempat kerja baru, menjadi wadah untuk menyampaikan informasi dasar tentang organisasi, dan menyampaikan aspek kultural yang dimiliki perusahaan, seperti kebiasaan yang ada di perusahaan itu (Torrington et al., 2003).

4. Praktik SDM yang memerhatikan keluarga karyawan

Contoh, bila seorang karyawan yang sudah berkeluarga akan dipindah tugaskan, pihak perusahaan harus mempertimbangkan nasib keluarga inti karyawan tersebut. Satu solusi yang baik adalah, saat menugaskan karyawan yang sudah berkeluarga ke luar kota, pihak perusahaan harus memikirkan akomodasi bagi keluarga karyawan tersebut, setidaknya membantu mencari akomodasi bagi keluarga karyawan itu.

5. Bidang pelatihan dan pengembangan karyawan

Penugasan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang tidak adil pun bisa mengurangi loyalitas karyawan. Perusahaan harus menyampaikan alasan yang masuk akal dan transparan saat akan mengirim karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. Tanpa transparansi, akan timbul kecurigaan. Rasa curiga bisa memicu konflik, menghasilkan situasi kerja yang tidak sehat, dan pada akhirnya mengurangi loyalitas karyawan.

Saran Chusway (1996) untuk mengurangi tingkat perputaran pegawai adalah proses perencanaan harus memperhitungkan rencana-rencana terhadap beberapa factor, yaitu: (1) suplai SDM; (2) organisasi dan struktur; (3) rekrutmen dan mempertahankan kepemilikan (terhadap pegawai); (4) penggunaan dan fleksibilitas pegawai; (5) pelatihan dan pengembangan; (6) komunikasi; (7) manajemen kinerja; (8) upah.

4

STUDI KASUS RELIGIUSITAS DAN RETENSI KARYAWAN

A. Pengaruh Tingkat Religiusitas terhadap *Intention to Leave* Tenaga Perawat

Penelitian yang dilakukan pada 3 lokasi penelitian yang hampir memiliki karakteristik yang sama yaitu tipe B dengan 2 lokasi penelitian yang memiliki latar belakang keagamaan yaitu rumah sakit A dan rumah sakit B serta yang dijadikan pembandingan 1 rumah sakit umum pemerintah A. Survei dilakukan pada seluruh ruang perawatan.

1. Pengaruh Karakteristik Tenaga Perawat terhadap ITL (*Intention to Leave*).

Hasil penelitian Gani (2016) menunjukkan bahwa dari seluruh karakteristik tenaga perawat yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan kelompok umur, hanya status perkawinan yang memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan ($p=0,014$) terhadap ITL. Sedangkan semua karakteristik lainnya tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap ITL. Adapun penjelasan masing-masing sebagai berikut;

a. Jenis Kelamin

Tenaga perawat pada RSX, RSY dan RSZ didominasi oleh tenaga perawat perempuan. Hal ini sesuai dengan jumlah mahasiswa keperawatan perempuan di Kota Makassar juga didominasi oleh mahasiswa perempuan (Muchlis, 2014).

b. Kelompok Umur

Tenaga perawat yang berniat untuk keluar lebih banyak pada kelompok umur (26-30) tahun yaitu sebanyak 21,8% dari seluruh tenaga perawat. Hal ini juga didukung oleh lebih luasnya kesempatan bagi tenaga perawat yang masih muda untuk mencari pekerjaan lain, karena usia mereka masih memungkinkan untuk persyaratan pendaftaran. Hasil penelitian McCarthy (2007) menjelaskan bahwa

sekitar 60% sampel yang terdiri dari kelompok umur muda, perempuan berlatar belakang pendidikan perawat menyatakan berniat untuk meninggalkan unit kerja mereka saat itu. Hal yang mendorong mereka untuk meninggalkan adalah tanggung jawab keluarga dan kepuasan kerja.

c. Tingkat Pendidikan

Sebagian besar tenaga perawat memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu D3 (65,7%) untuk seluruh lokasi penelitian. Masih ada 1 % yang berasal dari D2. Walaupun saat ini dikatakan sebagai perawat profesional apabila minimal memiliki ijazah D3. Diharapkan nanti akan memiliki pendidikan terakhir sarjana perawat.

d. Status Perkawinan

Kecenderungan tenaga perawat yang berniat untuk keluar (ITL) memiliki status kawin. Hal ini sejalan dengan adanya alasan keluar oleh tenaga perawat yang disebabkan karena ikut suami. Beberapa diantara tenaga perawat meminta keluar karena suami mereka pindah tugas dalam waktu yang lama.

e. Lama Kerja

Tenaga perawat yang berniat untuk keluar lebih banyak pada tenaga keperawatan yang berada pada kategori baru (1-5 tahun) yaitu sebanyak 33.7 % dari seluruh tenaga perawat.

2. Pengaruh Dimensi Ideologis, Ritualistik, Eksperiental, Intelektual, dan Konsekuensial terhadap ITL (*Intention to Leave*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari seluruh dimensi religiusitas (ideologis, intelektual, konsekuensial dan eksperiental), hanya dimensi konsekuensial yang memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan ITL.

a. Pengaruh Dimensi Ideologis terhadap ITL

Dimensi Ideologi berkaitan dengan dimensi kognitif yang berfokus pada apa yang orang tahu tentang agama, yaitu, pengetahuan agama (Cardwell, 1980). Secara umum tenaga perawat pada seluruh lokasi penelitian berada pada kategori baik, hal ini sejalan dengan penetapan visi RSI A

dan RS B yang memasukkan unsur Islami. Hal ini menyiratkan adanya makna spiritual yang harus diemban oleh seluruh stakeholder rumah sakit, khususnya bagi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hanya saja, kegiatan-kegiatan tersebut belum *follow-up* dengan upaya evaluasi secara regular oleh pihak manajemen rumah sakit.

b. Pengaruh Dimensi Ritualistik terhadap ITL

Dari seluruh tenaga perawat, sebagian besar berada pada kategori baik yaitu sebanyak 61 orang (60,4%). Hal ini didukung oleh informasi, bahwa setiap rumah sakit melaksanakan ritual kegiatan keagamaan yang menjadi program/ kegiatan rumah sakit dalam meningkatkan religiusitas karyawannya. Dari seluruh rumah sakit yang menjadi lokasi penelitian, RSZ merupakan lokasi penelitian dengan kategori terbanyak untuk dimensi ritualistik dalam kategori baik (44,3%).

c. Pengaruh Dimensi Eksperiental terhadap ITL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSY memiliki tenaga perawat terbanyak untuk dimensi eksperiental dalam kategori baik (45,6%). Banyaknya jumlah tenaga perawat dalam kategori baik untuk dimensi eksperiental, sejalan dengan rendahnya angka turnover tenaga perawat di RSY dibanding kedua lokasi penelitian lainnya (Muchlis, 2015).

d. Pengaruh Dimensi Intelektual terhadap ITL

RS B merupakan lokasi penelitian dengan jumlah tenaga perawat yang berada dalam kategori baik (41,5%). Selain itu, dari aspek intelektual akademik, RS B juga memiliki tenaga perawat terbanyak untuk pendidikan terakhir D3 dan Sarjana Keperawatan dibanding dua rumah sakit lainnya. Sudah tidak terdapat tenaga perawat yang memiliki latar belakang pendidikan D2, sehingga seluruh perawat yang ada di RSZ dapat dikatakan perawat profesional.

e. Pengaruh Dimensi Konsekuensial terhadap ITL

Berdasarkan uraian masing-masing parameter dimensi konsekuensial, terdapat perbedaan frekuensi jumlah tenaga perawat yang berada pada kategori kurang baik dan baik. Semua parameter pengukuran dimensi konsekuensial pada tenaga perawat sebagian besar berada pada kategori baik.

Adapun masing-masing penjelasannya sebagai berikut; 1) Menjaga diri dari produk yang tidak diperbolehkan menurut agama Islam. Terdapat sebanyak sebanyak 84,16% tenaga perawat yang berada pada kategori baik, 2) Selalu berusaha menghindari dosa kecil dan dosa besar. Terdapat sebanyak sebanyak 55,45% tenaga perawat yang berada pada kategori baik, 3) Perbuatan yang dilakukan akan mendapatkan balasan dari Tuhan. Terdapat sebanyak 51,49% tenaga perawat yang berada pada kategori baik. 4) Hasil usaha yang diperoleh merupakan ikhtiar dari apa yang telah dikerjakan. Terdapat sebanyak sebanyak 57,43% tenaga perawat yang berada pada kategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSU C memiliki tenaga perawat terbanyak untuk dimensi intelektual dalam kategori baik (45,3%). Hal ini sejalan dengan paling rendahnya angka turnover pada tenaga perawat di RSU C dibanding 2 (dua) lokasi penelitian lainnya. Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.

Kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluknya itu kadang mampu mengubah kesetiaannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianutnya sebelum itu (Jalaluddin, 2000). Ditambahkan lagi oleh Jalaluddin (1995) bahwa para penganut agama sesuai dengan ajaran agama yang dipeluknya terikat batin kepada tuntunan ajaran tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok. Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.

B. Perubahan Tingkat Religiusitas di Tempat Kerja dan *Intention to Leave*

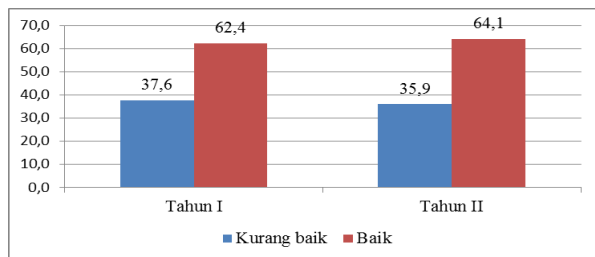
Terdapat variasi kinerja pada masing-masing rumah sakit. Secara umum terjadi peningkatan kunjungan dan hari rawat pasien pada rumah sakit. Hal ini tentunya dapat menggambarkan adanya peningkatan beban kerja setiap tahun. Di sisi lain,

turnover rate yang tinggi juga berdampak pada semakin meningkatnya beban kerja tenaga perawat yang tinggal di rumah sakit.

1. Gambaran tingkat perubahan pada tiap dimensi *Religiosity*
 - a. Dimensi Ideologi

Dimensi ideologi terdiri dari keyakinan bahwa tuhan telah menetapkan takdir seluruh umat manusia, percaya bahwa untuk mendapatkan kebahagiaan hidup dunia dan akhirat kita harus mempunyai keyakinan beragama, serta keyakinan bahwa kitab sesuai agama masing-masing dapat dijadikan pedoman hidup.

Berdasarkan penelitian Gani *et.al* (2016) diperoleh bahwa terdapat perubahan tingkat religiosity tenaga perawat tahun I ke tahun II. Terjadi penurunan jumlah persentase kategori kurang baik dari 37,6 % tahun I, menjadi 35,9 % untuk tahun II, sedangkan peningkatan kategori baik dari 62,4% menjadi 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pada dimensi ideologi tenaga perawat menunjukkan perubahan yang baik.

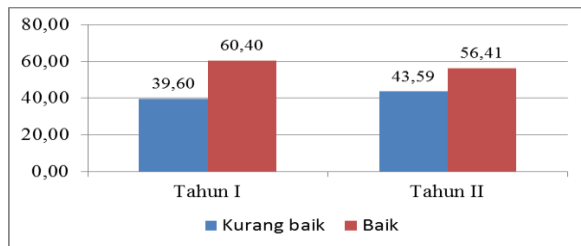


Gambar 4.1
Perubahan dimensi Ideologi perawat

- b. Dimensi Ritual

Hasil penelitian Gani *et. al* (2016) bahwa terjadi penurunan kategori baik pada tenaga perawat dari 60,4 % menjadi 56,41 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, terjadi penurunan tingkat *religiosity* pada dimensi ritual pada

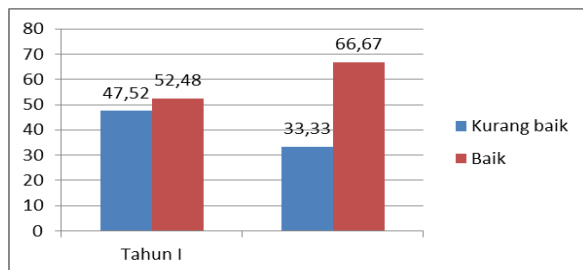
tenaga perawat. Meskipun terjadi peningkatan religioisity pada dimensi ideologi, namun terjadi penurunan tingkat religiosity pada dimensi ritual. Berikut grafik 4.2 yang menggambarkan tentang perubahan dimensi ritual pada tenaga perawat di pelayanan kesehatan.



Gambar 4.2
Perubahan pada dimensi Ritual Tenaga perawat

c. Dimensi Intelektual

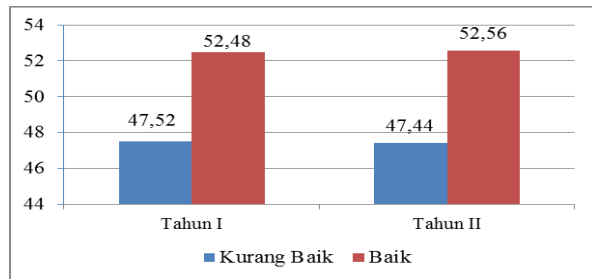
Adanya perubahan tingkat *religiosity* pada dimensi intelektual pada tenaga perawat untuk kategori baik, yaitu dari 52,48% tahun I menjadi 66,67% tahun II. Hal ini bersifat positif karena berdasarkan dimensi intelektual tingkat religiosity tenaga mengalami peningkatan (Gani et. al, 2016).



Gambar 4.3
Perubahan pada dimensi intelektual tenaga perawat

d. Dimensi Konsekuensial

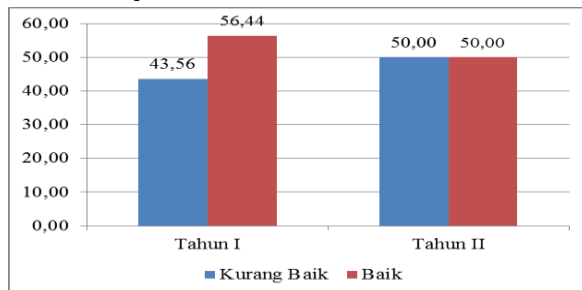
Berdasarkan dimensi konsekuensi menunjukkan bahwa terjadi perubahan tingkat religiosity untuk kategori baik pada tenaga perawat dari tahun I yaitu sebesar 52,48 % menjadi 52,56% pada tahun II. Meskipun peningkatan cukup kecil, namun hal ini bersifat positif karena dapat menunjukkan bahwa tingkat religiosity pada dimensi konsekuensi dapat dapat bertahan. Hal ini penting, disebabkan karena dimensi konsekuensial merupakan satu-satunya dimensi religiosity yang menunjukkan nilai uji statistik yang positif dan signifikan terhadap *intention to leave*.



Gambar 4.4

Perubahan pada dimensi konsekuensial tenaga perawat

e. Dimensi Eksperiental



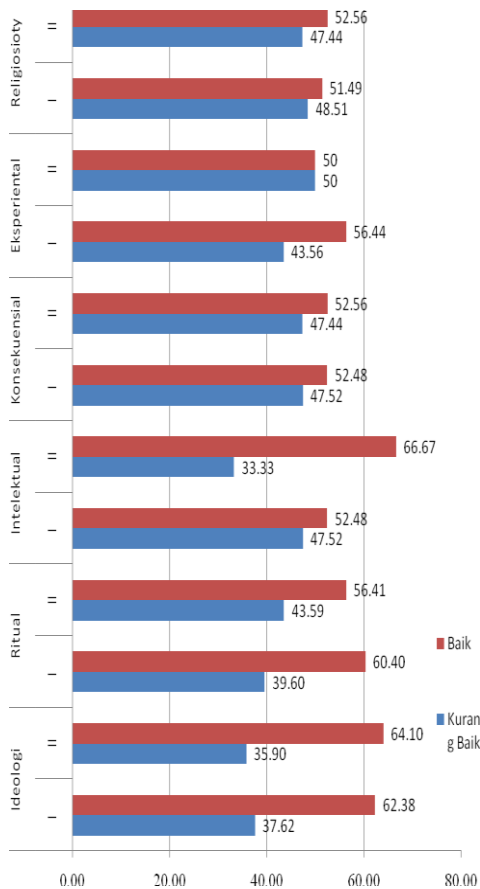
Gambar 4.5

Perubahan pada dimensi eksperiental tenaga perawat

Berdasarkan dimensi eksperiental menunjukkan bahwa terjadi penurunan tingkat *religiosity* pada dimensi eksperiental tenaga perawat untuk kategori baik, yaitu dari 56,44 % tahun I menjadi 50% pada tahun II.

Secara kumulatif, perubahan tingkat religiosity pada masing-masing dimensi dijabarkan sebagai berikut. Grafik 4.6 menggambarkan perbandingan perubahan pada masing- masing dimensi.

Berdasarkan grafik 4.6 diperoleh informasi bahwa, dimensi yang mengalami paling besar perubahan yaitu pada tingkat dimensi intelektual, sedangkan yang paling rendah perubahannya yaitu pada dimensi konsekuensial.



Grafik 4.6
Perbandingan Perubahan Tingkat Religiosity Tenaga Perawat
Tahun I-II pada masing-masing dimensi, 2017

2. Kepuasan pasien tentang pelayanan *Religiosity*

Survei tingkat kepuasan terhadap pelayanan religiosity di rumah sakit didominasi oleh perempuan dengan usia terbanyak berada pada kelompok umur 17-22 tahun dimana sebagian besar responden telah menikah. Berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA/ sederajat. Berdasarkan jenis pekerjaan responden paling banyak berada pada kategori tidak bekerja termasuk didalamnya ibu rumah tangga dan mahasiswa.

Pada survei tingkat kepuasan pasien/masyarakat terhadap pelayanan religiusitas di rumah sakit, masih terdapat pasien/masyarakat yang merasa tidak puas di Rumah Sakit B dan masih terdapat pasien/masyarakat yang merasa kurang puas terhadap pelayanan di rumah sakit umum C, tidak ditemukan pasien yang merasa tidak puas dan kurang puas terhadap pelayanan religiusitas di rumah sakit A. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran tingkat religiosity pada jenis profesi yang lain di rumah sakit, mengingat tingkat turnover rate profesi lain selain tenaga perawat juga cukup tinggi. Perlu adanya training/ program assesment kepada tenaga perawat maupun profesi lainnya di rumah sakit tentang pelayanan religiosity, perlu adanya upaya inovatif lainnya dalam rangka peningkatan kepuasan karyawan rumah sakit maupun pasien.

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian Gani (2016) sebagai berikut:

1. Terdapat variasi perubahan tingkat *religiosity* tenaga perawat pada setiap dimensi. Terjadi perubahan tingkat religiosity khususnya pada dimensi intelektual dan konsekuensial,
2. Terdapat peningkatan tingkat religioisity tenaga perawat tahun I ke tahun II.
3. Pada survei tingkat kepuasan pasien/masyarakat terhadap pelayanan religiusitas di rumah sakit, masih terdapat pasien/masyarakat yang merasa tidak puas di RSZ dan masih terdapat pasien/masyarakat yang merasa kurang puas terhadap pelayanan di RSZ, tidak ditemukan pasien yang merasa tidak puas dan kurang puas terhadap pelayanan religiusitas di rumah sakit X.

4. Pada umumnya, pasien/masyarakat menganggap pelayanan religiusitas di rumah sakit penting untuk disediakan, dan mengharapkan pihak rumah sakit meningkatkan kualitas pelayanannya, khususnya fasilitas untuk beribadah.

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen rumah sakit agar senantiasa secara rutin dan berkala untuk melakukan evaluasi terhadap kebutuhan layanan religiusitas di rumah sakit dalam rangka peningkatan kepuasan tenaga perawat dan pasien terhadap pelayanan religiosity di rumah sakit. Pihak manajemen rumah sakit melakukan upaya program peningkatan religiosity terhadap tenaga perawat secara berkala, khususnya pada dimensi intelektual dan konsekuensial. Pihak manajemen rumah sakit melakukan peningkatan program inovasi tentang pelayanan religiosity di rumah sakit. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan kajian tentang *religiosity* selain profesi tenaga perawat di rumah sakit.

Kajian penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis terhadap pengaruh masing-masing determinan terhadap *Intention to Leave*.

Berikut hasil penelitian tentang Dimensi Religiusitas dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Hasil uji statistik karakteristik responden (umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja) terhadap ITL menunjukkan bahwa hanya status perkawinan yang signifikan berpengaruh secara negatif ($p=0,014$), dengan $B = -1,181$. Responden yang memiliki status kawin lebih cenderung memiliki niat untuk keluar dari rumah sakit.

Hasil uji statistik pada tiap dimensi religiusitas (ideologis, ritualistik, eksperimental, intelektual dan konsekuensial) terhadap ITL, menunjukkan bahwa hanya dimensi konsekuensial yang negatif berpengaruh secara signifikan terhadap ITL ($p=0,001$, $B=-2,566$).

Selain itu, dilakukan uji statistik untuk melihat pengaruh antara masing-masing dimensi religiusitas. Adapun hasil uji statistik ditunjukkan pada tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.1 Hasil Uji Pengaruh Biografi, Dimensi Religiusitas (Ideologis, ritualistik, eksperimental, intelektual, dan konsekuensial) terhadap ITL (*Intention to Leave*)

No.	Analisis Variabel	Beta (β)	Sig.	Ket.
1	Karakteristik Responden			
	a. Umur --> ITL	-.378	0.458	Tidak signifikan
	b. Jenis Kelamin --> ITL	-.0423	0.572	Tidak signifikan
	c. Status perkawinan--> ITL	-1.181	0.014	Signifikan
	d. Tingkat pendidikan --> ITL	- 20.872	1.000	Tidak signifikan
	e. Masa kerja --> ITL	-1.025	0.085	Tidak signifikan
2	Dimensi Ideiologis--> ITL	-0.706	0.291	Tidak signifikan
3	Dimensi Ritualistik--> ITL	-0.693	0.275	Tidak signifikan
4	Dimensi Ekperiental--> ITL	-0.780	0.189	Tidak signifikan
5	Dimensi Intelektual--> ITL	-0.006	0.993	Tidak signifikan
6	Dimensi Konsekuensial--> ITL	-2.566	0.001	Signifikan
7	Tingkat Religiusitas→ ITL	-1.829	0.000	Signifikan

Sumber: Gani dan Latief (2016)

Tabel 5.2 Hasil Uji antar masing-masing Dimensi Religiusitas (Ideologis, ritualistik, eksperiental, intelektual dan konsekuensial dan eksperiental)

No.	Analisis Variabel	Beta (β)	Sig.	Ket.
A	Pengaruh Dimensi Ideologis, Ritualistik, Eksperiental dan Intelektual terhadap D. Konsekuensial			
1	D. Ideiologis--> D. Konsekuensial	-0.338	0.678	Tidak signifikan
2	D. Ritualistik--> D. Konsekuensial	0,638	0.418	Tidak signifikan
3	D. Eksperiental--> D. Konsekuensial	2.590	0,000	Signifikan
4	D. Intelektual--> D. Konsekuensial	3.391	0,000	Signifikan
B	Pengaruh Dimensi Ideologis, Ritualistik, dan Eksperiental terhadap D. Intelektual			
1	D. Ideiologis--> D. Intelektual	-1.543	0.013	Signifikan
2	D. Ritualistik--> D. Intelektual	1.281	0.041	Signifikan
3	D. Eksperiental--> D. Intelektual	1.291	0.006	Signifikan
C	Pengaruh Dimensi Ideologis dan Ritualistik terhadap D. Eksperiental			
1	D. Ideiologis--> D. Eksperiental	-0.942	0.095	Tidak signifikan
2	D. Ritualistik--> D. Eksperiental	1.982	0.000	Signifikan
D	Pengaruh Dimensi Ideologis terhadap D. Ritualistik			
	D. Ideiologis--> D. Ritualistik	2.026	0.000	Signifikan

Sumber: Gani dan Latief (2016)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa meskipun hanya dimensi konsekuensial yang negatif berpengaruh secara signifikan terhadap

ITL, namun ternyata terdapat pengaruh antara dimensi eksperiental ($p=0,000$) dan dimensi intelektual ($p=0,000$) terhadap dimensi konsekuensial). Begitu pula halnya pada dimensi ideologis (0,013), dimensi ritualistik (0,041) dan dimensi eksperiental (0,006) terhadap dimensi intelektual.

Terdapat pengaruh antara Dimensi ideologis ($p= 0,095$), dimensi ritualistik ($p= 0,000$) terhadap dimensi eksperiental. Begitu pula halnya antara dimensi ideologis terhadap dimensi ritualistik ($p= 0,000$).

Sejalan dengan hasil uji statistik tentang masing-masing dimensi religiusitas, berikut ini akan dibahas tentang program/ kegiatan rumah sakit dalam meningkatkan religiusitas tenaga keperawatan.

C. Tingkat Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Religiusitas di Rumah Sakit

Meskipun memiliki latar belakang karakteristik yang sama yaitu Islam, namun terdapat perbedaan program/ kegiatan manajemen rumah sakit dalam memberikan pelayanan Islami. Berbeda halnya dengan RSX dan RSZ, pada RSY tidak memiliki pelayanan khusus secara Islami kepada pasien, namun justru banyak kepada karyawan. Selain itu dalam visi misi RSY, tidak mengandung unsur Islami, namun banyak kegiatan Islami yang dilakukan baik kepada karyawan maupun kepada organisasi untuk meningkatkan religiusitas dari karyawannya.

1. Pengaruh Karakteristik Tenaga Perawat terhadap ITL (*Intention to Leave*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari seluruh karakteristik tenaga perawat yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan kelompok umur, hanya status perkawinan yang memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan ($p=0,014$) terhadap ITL. Sedangkan semua karakteristik lainnya tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap ITL. Adapun penjelasan masing-masing sebagai berikut;

1. Jenis Kelamin

Tenaga perawat di seluruh lokasi penelitian didominasi oleh tenaga perawat perempuan. Hal ini sesuai dengan

jumlah mahasiswa perawat perempuan di Kota Makassar juga didominasi oleh mahasiswa perempuan (Muchlis, 2014).

2. Kelompok Umur

Tenaga perawat yang berniat untuk keluar lebih banyak pada kelompok umur (26-30) tahun yaitu sebanyak 21,8% dari seluruh tenaga perawat. Hal ini juga didukung oleh lebih luasnya kesempatan bagi tenaga perawat yang masih muda untuk mencari pekerjaan lain, karena usia mereka masih memungkinkan untuk persyaratan pendaftaran. Hasil penelitian McCarthy (2007) menjelaskan bahwa sekitar 60% sampel yang terdiri dari kelompok umur muda, perempuan berlatar belakang pendidikan perawat menyatakan berniat untuk meninggalkan unit kerja mereka saat itu. Hal yang mendorong mereka untuk meninggalkan adalah tanggung jawab keluarga dan kepuasan kerja.

3. Tingkat Pendidikan

Sebagian besar tenaga perawat memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu D3 (65,7%) untuk seluruh lokasi penelitian. Masih ada 1 % yang berasal dari D2. Walaupun saat ini dikatakan sebagai perawat profesional apabila minimal memiliki ijazah D3. Diharapkan nanti akan memiliki pendidikan terakhir sarjana keperawatan.

4. Status Perkawinan

Kecenderungan tenaga perawat yang berniat untuk keluar (ITL) memiliki status kawin. Hal ini sejalan dengan adanya alasan keluar oleh tenaga perawat yang disebabkan karena ikut suami. Beberapa diantara tenaga perawat meminta keluar karena suami mereka pindah tugas dalam waktu yang lama.

5. Lama Kerja

Tenaga perawat yang berniat untuk keluar lebih banyak pada tenaga perawat yang berada pada kategori baru (1-5 tahun) yaitu sebanyak 33,7 % dari seluruh tenaga perawat.

2. Pengaruh Dimensi Ideologis, Ritualistik, Eksperiental, Intelektual, dan Konsekuensial terhadap ITL (*Intention to Leave*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari seluruh dimensi religiusitas (ideologis, intelektual, konsekuensial dan eksperiental), hanya dimensi konsekuensial yang memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan ITL. Adapun penjelasan masing-masing dimensi sebagai berikut;

Pengaruh Dimensi Ideologis terhadap ITL

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan ($p = 0.291$) antara dimensi ideologis terhadap ITL. Dimensi Ideologi berkaitan dengan dimensi kognitif yang berfokus pada apa yang orang tahu tentang agama, yaitu, pengetahuan agama (Cardwell, 1980). Secara umum tenaga perawat pada seluruh lokasi penelitian berada pada kategori baik, hal ini sejalan dengan penetapan visi RSX dan RSZ yang memasukkan unsur Islami. Hal ini menyiratkan adanya makna spiritual yang harus diimbangi oleh seluruh stakeholder rumah sakit, khususnya bagi perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hanya saja, kegiatan-kegiatan tersebut belum *diffollow-up* dengan upaya evaluasi secara reguler oleh pihak manajemen rumah sakit.

b. Pengaruh Dimensi Ritualistik terhadap ITL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan ($p = 0,275$) antara dimensi ritualistik terhadap ITL. Dari seluruh tenaga perawat, sebagian besar berada pada kategori baik yaitu sebanyak 61 orang (60,4%). Hal ini didukung oleh informasi, bahwa setiap rumah sakit melaksanakan ritual kegiatan keagamaan yang menjadi program/ kegiatan rumah sakit dalam meningkatkan religiusitas karyawannya. Dari seluruh rumah sakit yang menjadi lokasi penelitian, RSY merupakan lokasi penelitian dengan kategori terbanyak untuk dimensi ritualistik dalam kategori baik (44,3%).

c. Pengaruh Dimensi Eksperiental terhadap ITL

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan ($p = 0,189$) antara dimensi eksperiental terhadap

ITL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSZ memiliki tenaga perawat terbanyak untuk dimensi eksperimental dalam kategori baik (45,6%). Banyaknya jumlah tenaga perawat dalam kategori baik untuk dimensi eksperimental, sejalan dengan rendahnya angka *turnover* tenaga perawat di RSY dibanding kedua lokasi penelitian lainnya (Muchlis, 2015).

d. Pengaruh Dimensi Intelektual terhadap ITL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan ($p=0,993$) antara dimensi intelektual terhadap ITL. RSZ merupakan lokasi penelitian dengan jumlah tenaga perawat yang berada dalam kategori baik (41,5%). Selain itu, dari aspek intelektual akademik, RSZ juga memiliki tenaga perawat terbanyak untuk pendidikan terakhir D3 dan Sarjana Perawat dibanding dua rumah sakit lainnya. Sudah tidak terdapat tenaga perawat yang memiliki latar belakang pendidikan D2, sehingga seluruh perawat yang ada di RSZ dapat dikatakan perawat profesional.

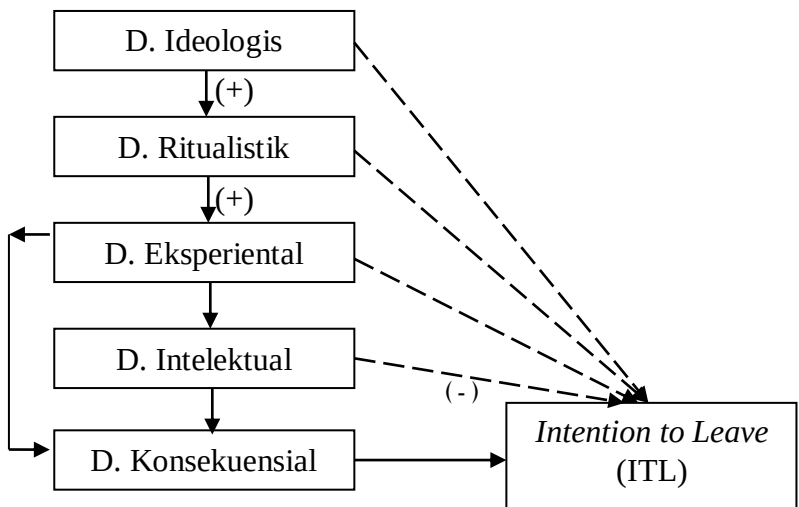
e. Pengaruh Dimensi Konsekuensial terhadap ITL

Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan ($p=0,014$) antara dimensi konsekuensial terhadap ITL tenaga perawat. Berdasarkan uraian masing-masing parameter dimensi konsekuensial, terdapat perbedaan frekuensi jumlah tenaga perawat yang berada pada kategori kurang baik dan baik. Semua parameter pengukuran dimensi konsekuensial pada tenaga perawat sebagian besar berada pada kategori baik. Adapun masing-masing penjelasannya sebagai berikut; 1) Menjaga diri dari produk yang tidak diperbolehkan menurut agama Islam. Terdapat sebanyak 84,16% tenaga perawat yang berada pada kategori baik, 2) Selalu berusaha menghindari dosa kecil dan dosa besar. Terdapat sebanyak 55,45% tenaga perawat yang berada pada kategori baik, 3) Perbuatan yang dilakukan akan mendapatkan balasan dari Tuhan. Terdapat sebanyak 51,49% tenaga perawat yang berada pada kategori baik. 4) Hasil usaha yang diperoleh merupakan ikhtiar dari apa yang telah

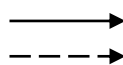
dikerjakan. Terdapat sebanyak sebanyak 57,43% tenaga perawat yang berada pada kategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa RSZ memiliki tenaga perawat terbanyak untuk dimensi intelektual dalam kategori baik (45,3%). Hal ini sejalan dengan paling rendahnya angka turnover pada tenaga perawat di RSZ dibanding 2 (dua) lokasi penelitian lainnya. Ajaran agama dapat mengubah kehidupan kepribadian seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya. Kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluknya itu kadang mampu mengubah kesetiaannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianutnya sebelum itu (Jalaluddin, 2000). Ditambahkan lagi oleh Jalaluddin (1995) bahwa para penganut agama sesuai dengan ajaran agama yang dipeluknya terikat batin kepada tuntunan ajaran tersebut, baik secara pribadi maupun secara kelompok. Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan hasil uji pengaruh antar masing-masing dimensi (Ideologis, ritualistik, eksperimental, intelektual dan konsekuensial), maka diperoleh model keterkaitan antar masing-masing variabel pada gambar 4.1 berikut.



Keterangan:



: Ada pengaruh
: Tidak ada Pengaruh

Gambar 4.1

Model Pengaruh Dimensi Religiusitas (Ideologis, Ritualistik, Eksperiential, Intelektual dan Konsekuensial)

Lesson Learnt Penelitian Religiusitas

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat lesson learnt yang penting terkait hasil penelitian ini. Adapun uraian lesson learnt penelitian sebagai berikut:

1. Dari seluruh karakteristik tenaga perawat, hanya status perkawinan yang berpengaruh terhadap niat untuk keluar, hal ini sejalan dengan alasan tenaga perawat keluar dari rumah sakit, yaitu ikut suami yang bertugas di luar kota Makassar.
2. Meskipun ketiga rumah sakit yang menjadi lokasi penelitian memiliki latar belakang sejarah pendirian yang sama, yaitu

berkaitan dengan Agama Islam, namun terdapat perbedaan pola upaya peningkatan religiusitas terhadap karyawannya.

3. Program/Kegiatan peningkatan religiusitas pada dua lokasi penelitian difokuskan pada: Pelayanan kepada pasien, Karyawan dan Organisasi, sedangkan rumah sakit lainnya hanya difokuskan pada karyawan dan organisasi secara umum saja.
4. Pada rumah sakit, yang hanya fokus pada peningkatan religiusitas karyawan dan organisasi ternyata memang hampir semua dimensi religiusitas, lebih banyak berada pada kategori baik dibanding 2 lokasi lainnya.
5. Terdapat perbedaan pengelolaan SDM pada 3 lokasi penelitian.
6. Jenis status kepegawaian pada ketiga lokasi penelitian berbeda-beda. Ada yang memiliki status ketenagaan yang mulai dari magang, harian lepas, honorer, Calon Pegawai Tetap dan Pegawai Tetap. Pola status ketenagaan di salah satu rumah sakit lebih beragam dibanding 2 RS lainnya.
7. Meskipun tidak terdapat pengaruh secara langsung antara dimensi religiusitas (Ideologis, Ritualistik, eksperimental dan intelektual) terhadap ITL, namun terdapat pengaruh secara tidak langsung antara dimensi (Ideologis, Ritualistik, eksperimental dan intelektual) melalui dimensi konsekuensial, sehingga tetap penting melakukan upaya peningkatan program/kegiatan yang dapat meningkatkan religiusitas tenaga perawat pada dimensi lainnya (ideologis, ritualistik, eksperimental dan intelektual), karena dapat mendorong peningkatan dimensi konsekuensial, yang berpengaruh secara negatif terhadap ITL tenaga perawat.

Berdasarkan beberapa uraian sebelumnya, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara dimensi konsekuensial terhadap niat untuk keluar tenaga perawat dari rumah sakit. Semakin tinggi tingkat religiusitas pada dimensi konsekuensial, maka semakin rendah niat tenaga perawat untuk keluar dari rumah sakit.

Diharapkan kepada pemilik rumah sakit dapat berkoordinasi dengan pihak manajemen dalam penyusunan kebijakan internal tentang kewajiban pelaksanaan kegiatan peningkatan religiusitas pada tenaga perawat. Senantiasa

menyediakan fasilitas sarana dan prasanaa dalam mendukung program peningkatan religiusitas bagi seluruh karyawan khususnya pada tenaga perawat.

Bagi manajemen rumah sakit (Direksi beserta jajarannya) penting menumbuhkan dan mendorong kesadaran religiusitas pada diri tenaga perawat dengan melibatkannya pada kegiatan keagamaan di Rumah sakit pada semua dimensi religiusitas, memasukkan unsur keaktifan tenaga perawat dalam kegiatan/program peningkatan religiusitas sebagai dasar penilaian kinerja karyawan. Perlunya menciptakan dinamika program peningkatan religiusitas yang menarik minat bagi tenaga perawat (pemberian reward bagi karyawan seperti umrah gratis).

Bagi peneliti selanjutnya perlunya melakukan kajian lebih lanjut untuk melihat dampak perilaku yang muncul dari adanya niat untuk keluar pada tenaga perawat. Mengidentifikasi peningkatan religiusitas tenaga perawat pada setiap dimensi (ideologis, ritualistik, intelektual, konsekuensial dan eksperimental) pada tahun berikutnya. Perlunya pengembangan dimensi religiusitas yang lebih spesifik dan sesuai dengan karakteristik masing-masing profesi di rumah sakit.

Pentingnya pengukuran tingkat religiusitas pada populasi yang berbeda di rumah sakit dalam rangka retensi karyawan. Adanya perbedaan program/kegiatan peningkatan religiusitas di rumah sakit, untuk pelayanan kepada pasien, karyawan dan organisasi maka perlu kajian lebih lanjut untuk mengukur efektivitas program/ kegiatan yang melibatkan populasi lainnya seperti pasien dan profefsi lainnya di rumah sakit selain dari tenaga perawat. Perlu adanya kajian lebih lanjut tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja tenaga perawat.

D. Program/kegiatan Rumah Sakit untuk meningkatkan Religiusitas tenaga perawat

Tabel 5.3 Perbandingan Program/kegiatan peningkatan religiusitas tenaga perawat pada masing-masing lokasi penelitian, tahun 2016

Uraian	RSX	RSY	RSZ
Pelayanan Islami kepada Pasien	Ada kegiatan visite oleh para ulama kepada pasien baru, dan pasien yang sakratul maut. Visite ulama juga dilakukan 3x seminggu. Pasien yang akan diberikan visite, harus menandatangani <i>informed consent</i>		Pelayanan kepada pasien, terdapat ustadz yang mendoakan kesembuhan pasien Terdapat kegiatan rutin perawat yang mengingatkan pasien ketika waktu shalat
Kepada Tenaga perawat	1. Kegiatan pengajian bulanan bagi seluruh karyawan. 2. Terdapat sanksi untuk ketidakhadiran berupa pemotongan jasa pelayanan, bagi	1. Setiap hari jumat diadakan tausiah, yang mendatangkan ahli agama Islam (ustadz) ke rumah sakit. Kegiatan	1. Pembinaan mental bagi perawat oleh ustadz 2. Ada pengajian bulanan 3. Ada kajian rohani dari ustadz yang dilakukan perbulan, perawat yang ikut mendapatkan giliran sesuai

Uraian	RSX	RSY	RSZ
	seluruh karyawan termasuk tenaga honorer perawat. 3. Setiap penggantian shift berdoa terlebih dahulu yang dibimbing oleh kepala ruangan atau ketua tim.	ini dilakukan sebanyak 2 (dua) kali sebulan. (Rutinitas kegiatan ini telah berakhir per September 2015 seiring dengan adanya pergantian pimpinan rumah sakit). 2. Pelatihan teraupetik tentang karakter islami oleh ahli agama Islam	shift. 4. Terdapat reward umrah bagi pegawai tetap 5. Bagi laki-laki diwajibkan shalat berjamaah, seperti Shalat Ashar bersama pada setiap Selasa minggu pertama tiap bulan. Kegiatan ini, dirangkaikan dengan rapat bulanan, sehingga seluruh perawat wajib hadir dalam acara tersebut

Uraian	RSX	RSY	RSZ
Kepada Tenaga Perawat	4. Sekitar 6 bulan terakhir dilakukan kegiatan pengkaderan. Ujian masuk yang dilakukan, selain mempertimbangkan kompetensi perawat, juga memasukkan soal tentang agama Islam, termasuk tes mengaji dan praktek shalat.		
Kepada Organisasi	1. Visi misi rumah sakit terdapat unsur Islami 2. Desain dan ornament rumah sakit, bercirikan islam, yang mana	1. Tidak terdapat unsur unsur Islami dalam visi misi rumah sakit 2. Ornamen RS bernuans	1. Visi misi rumah sakit terdapat unsur Islami 2. Nama-nama unit perawatan menggunakan bahasa Arab serta terdapat kaligrafi di dinding bangunan

Uraian	RSX	RSY	RSZ
	nama-nama bagian perawatan diberikan nama-nama islami (ada slogan dan nama-nama islam)	a islami, untuk memotivasi dan mengingatkan anggota rumahsakit tentang pelayanan yang islami.	

Sumber: Informan masing-masing rumah sakit, 2016