

**MODUL**

**PENERAPAN *SPIRITUAL LEADERSHIP* DI UNIT  
PELAYANAN KESEHATAN**



**Oleh :**

**Ns. Enok Sureskiarti.,M.Kep**

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

## DAFTAR ISI

COVER MODUL.....	1
DAFTAR ISI .....	2
BAB I PENDAHULUAN .....	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Tujuan penerapan Spiritual Leadership .....	6
C. Manfaat penerapan Spiritual Leadership .....	6
1. Level Rumah sakit .....	6
BAB II IMPLEMENTASI SPIRITUAL LEADERSHIP.....	8
D. Tahapan penerapan <i>Spiritual Leadership</i> .....	8
2. Tahap Persiapan .....	9
3. Proses .....	9
4. Pelaksanaan.....	11
BAB III PANDUAN BIMBINGAN SPIRITUAL LEADERSHIP .....	16
E. Langkah I: Spiritual Resonance.....	16
A VISION STAKEHOLDER ANALYSIS PROSES .....	29
DAFTAR PUSTAKA.....	31
SELF ASSESSMENT SPIRITUAL LEADERSHIP .....	32
SOAL TEST KOGNITIF .....	34

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebuah pandangan dasar tentang hakikat manusia menjadi kerangka dasar dalam praktek. Hakekat manusia sebagai makhluk biologis, psikologis, sosial dan spiritual, merupakan manusia yang utuh (holistic) dalam upaya pemenuhan kebutuhan yang komprehensif (Hidayat, 2004). Adanya kebutuhan yang menyeluruh itu diperlukan oleh manusia di berbagai setting kehidupan, baik secara individual, kelompok maupun bermasyarakat.

Kebutuhan spiritual merupakan salah satu kebutuhan yang seringkali kurang mendapatkan perhatian dalam upaya pemenuhan kebutuhan manusia, meskipun sebenarnya aspek spiritual ini mempunyai peranan yang cukup besar dalam menunjang integrasi manusia yang utuh, baik dalam kehidupan pribadi maupun ditempat kerja untuk mendapatkan kepuasan hidup. Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, yang melibatkan **aspek fisik dan mental (As'ad, 2001 dalam Nursalam 2007)**. Mengingat pentingnya pekerjaan bagi individu manusia, oleh karena itu penting adanya keseimbangan dalam pencapaian tujuan hidup melalui bekerja.

Aburdene (dalam Fry dan Slocum, 2008) menyatakan bahwa fokus spiritualitas dalam dunia kerja menjadi sesuatu hal yang penting. Hal ini disebabkan oleh karena kekuatan aspek spiritualitas ini memiliki dampak pada kehidupan pribadi, yang selanjutnya akan meluas pada rumah sakit tempat kita bekerja untuk membantu perkembangan sebuah transformasi moral. Banyak orang pada akhirnya menjadikan aspek spiritualitas ini sebagai sebuah pilihan dalam meningkatkan pemasarannya sebagai *“values-driven consumers.”*

Peranan dari spiritualitas di tempat kerja dewasa ini mendapatkan perhatian yang

cukup besar. Secara khusus, pekerja yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah panggilan untuk bekerja seringkali memiliki pendekatan yang berbeda terhadap pekerjaannya jika dibandingkan pekerja yang memiliki pekerjaan sebagai alat untuk mencari nafkah saja. Inilah salah satu keadaan yang menunjukkan bahwa spiritualitas akan memberikan keunggulan bersaing terhadap mutu rumah sakit. Spiritualitas ditempat kerja mengemukakan bahwa seorang individu membawa keunikan dan spirit tersendiri pada tempat kerjanya, dan individu tersebut akan termotivasi melalui kebutuhan spiritualitasnya, untuk kemudian mengalami sebuah *sense of transcendence and community in their work*.

Dalam sebuah rumah sakit, yang mana kebutuhan spiritual sumber daya manusia terpenuhi dan sejalan dengan tujuan rumah sakit, maka program spiritualitas ditempat kerja tidak hanya mengarah pada keluaran adanya kemanfaatan secara personal, seperti meningkatnya nilai kesehatan humanistic yang positif, dan kesejahteraan psikologis akan tetapi program ini juga dapat mengarahkan pada terbentuknya sebuah motivasi yang tinggi, mutu efektif yang memiliki dampak pada proses beserta keluarannya, yang pada akhirnya berdampak pula pada kepuasan pelanggan dan tentu saja akan menghasilkan mutu yang optimal dalam suatu rumah sakit. Adanya kepuasan akan terpenuhinya kebutuhan spiritual ditempat kerja secara positif akan berpengaruh terhadap kesehatan humanism dan kesejahteraan psikologis, dan akan membentuk sebuah pondasi terhadap sebuah paradigm baru dalam penerapan spiritual leadership (Fry dan Matherly. 2008).

*Spiritual Leadership* dipandang sebagai suatu paradigma dalam perubahan dan transformasi rumah sakit yang pada hakekatnya diciptakan untuk membentuk sebuah motivasi intrinsik dari individu, dan mendorong terbentuknya rumah sakit pembelajar. *Spiritual leadership* dikatakan sebagai sebuah nilai, sikap dan perilaku *strategic leader* yang diperlukan dalam upaya memotivasi secara intrinsic, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain melalui *calling and membership*, sehingga terbentuk perasaan *a sense of spiritual survival/well-being*, yang mana upaya ini akan memungkinkan bagi individu memiliki perasaan kepekaan, lebih berenergi dan selanjutnya dapat senantiasa dekat dengan pekerjaannya. Hal ini yang menjadi sebuah kekuatan untuk menterjemahkan *spiritual survival* menjadi perasaan attraction, daya tarik dan timbul perasaan caring terhadap pekerjaan maupun orang

yang ada di sekitar lingkungan pekerjaan untuk menjadi lebih memiliki mutu yang lebih optimal. (Fry, 2003; Covey, 1990 dalam Giacalone, Jurkiewicz dan Fry, 2005). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat spiritualitas yang tinggi di tempat kerja serta adanya penerapan spiritual leadership ditempat kerja akan dapat memacu timbulnya produktifitas yang secara essensi diperlukan terhadap meningkatnya mutu rumah sakit.

## **B. Tujuan penerapan Spiritual Leadership**

1. Sebagai salah satu upaya dalam memotivasi, menginspirasi serta mendekatkan para sumber daya manusia dengan pekerjaan melalui kegiatan pengkomunikasian visi, misi, tujuan rumah sakit oleh para leader kepada sumber daya manusia pelaksana dalam rumah sakit agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih bermotivasi, dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusiaan.
2. Menumbuhkan *sense of personal leadership* dalam diri individu sumber daya manusia dalam rumah sakit, sehingga individu mampu mengarahkan nilai dalam diri sendiri untuk dapat melakukan internalisasi/ penerimaan terhadap *the performace of nurses*.

## **C. Manfaat penerapan Spiritual Leadership**

1. Level Rumah sakit

Akan didapatkannya sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang baik terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja yang akan mempengaruhi mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusiaan di rumah sakit secara menyeluruh. Selain itu akan membantu mengembangkan diri menjadi organisasi pembelajar.

2. Level Kelompok

Interaksi antara para stakeholder, strategic leader dan sumber daya manusia pelaksana pada seluruh level, akan saling memberikan penghargaan, penghormatan yang tinggi dan menumbuhkan kualitas hubungan yang baik satu sama lain, sehingga akan terwujud kerjasama yang baik antar anggota kelompok.

3. Level Individu

Individu yang menerapkan spiritual leadership pada tingkatan personal akan merasa lebih senang, damai, ketenangan dan kepuasan dalam hidup yang menyeluruh. Tidak hanya kesejahteraan psikologis yang lebih baik, tapi juga kesehatan fisik yang lebih baik pula. Lebih khusus lagi adanya rasa saling menghormati dan kualitas hubungan yang baik dengan orang lain. Hal ini pada gilirannya membantu menumbuhkan rasa hidup menjadi lebih bertujuan dan memiliki makna, dapat meningkatkan kapasitas mengelola orang lain

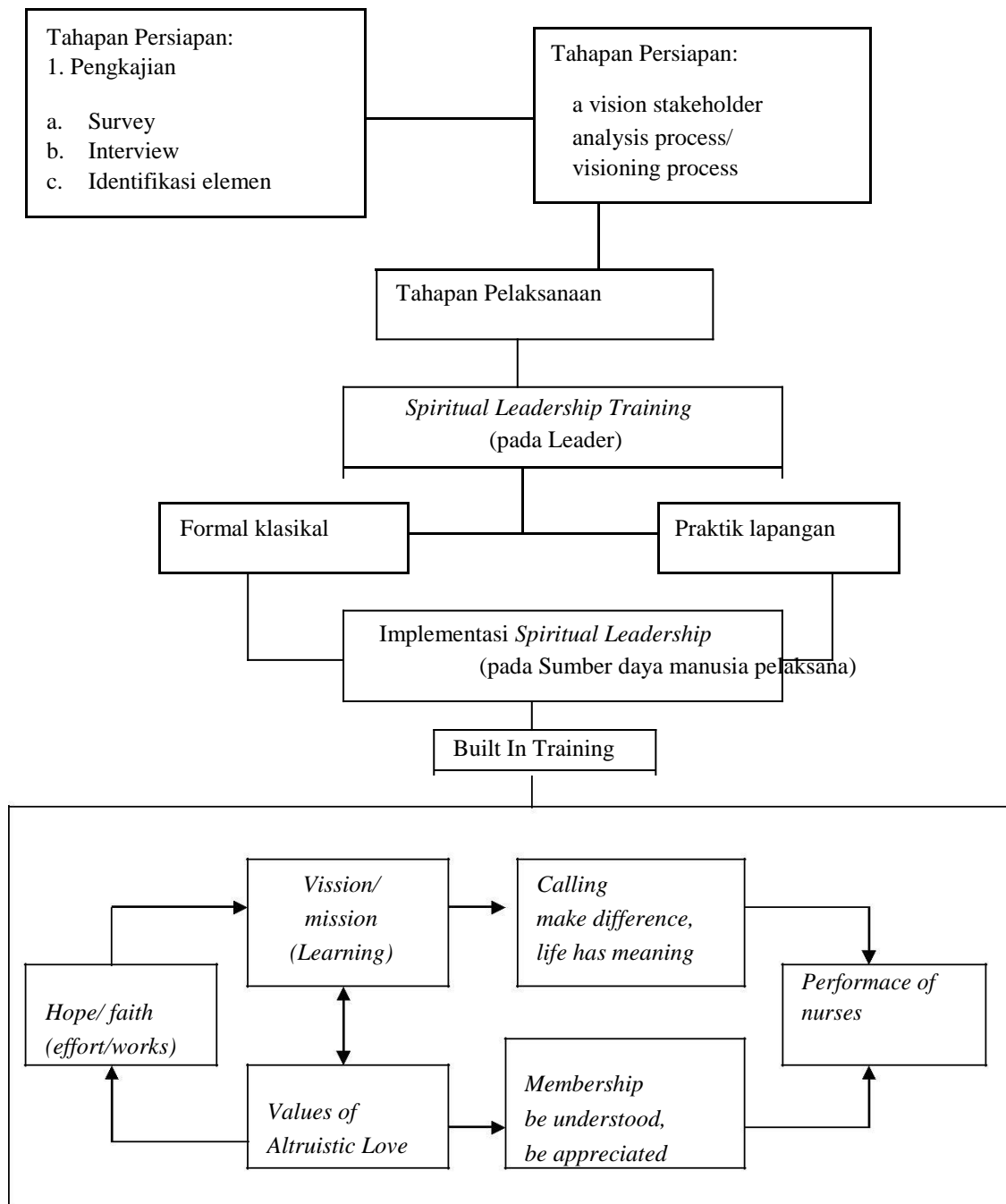
disekitarnya secara efektif dan kemampuan untuk mengikuti keyakinan batin dan menumbuhkan sebuah rasa adanya perkembangan yang terus menerus serta realisasi diri.

## BAB II

### IMPLEMENTASI *SPIRITUAL LEADERSHIP*

#### D. Tahapan penerapan *Spiritual Leadership*

Beberapa tahapan kegiatan yang dilakukan dalam menerapkan *Spiritual Leadership*, meliputi tahapan persiapan, proses dan pelaksanaan. Kegiatan dalam tahapan akan diuraikan secara detil berikut ini, namun sebelumnya dijelaskan secara ringkas dalam alur kerja berikut ini:





## 2. Tahap Persiapan

Persiapan dalam hal ini adalah fase Pengkajian, hal pertama yang dilakukan sebelum penerapan *Spiritual Leadership* (SL) adalah mendapatkan gambaran yang nyata tentang apa yang terjadi dalam rumah sakit, khususnya yang terkait dengan kondisi spiritual pada tempat kerja, serta mengidentifikasi issue yang ada dalam rumah sakit yang berhubungan dengan upaya upaya dalam pencapaian tujuan rumah sakit.

### a) Pengkajian melalui survey

Survey yang dilakukan akan mengukur 6 variabel utama pada teori SL, meliputi (*Vision, Altruistic Love, Hope/Faith, Meaning and Calling, Membership, dan Organizational;nursing process*). Survey akan dilakukan pada beberapa anggota sumber daya manusia di rumah sakit (Kuesioner terlampir).

### b) Pengkajian melalui interview

Setelah itu akan dilakukan interview dengan anggota yang berbeda pada tiap tiap level rumah sakit. pertanyaan dalam Interview ini seharusnya mencakup 6 elemen SL seperti pertanyaan pada kuesioner survey sebelumnya. Sehingga jawaban yang diberikan dapat digunakan sebagai validasi hasil yang ada. (pertanyaan terlampir)

### c) Menentukan komponen yang terlibat dalam tahapan analisis proses, dan selanjutnya mengundang pihak tersebut untuk hadir pada forum dialog yang akan dilaksanakan sesuai kesepakatan waktu tertentu.

## 3. Proses

Kegiatan dalam tahapan proses ini adalah *a vision stakeholder analysis process*. Setelah mendapatkan gambaran kondisi spiritual dalam rumah sakit melalui pengkajian, kemudian dilakukan kegiatan pertemuan/ dialog antara para *stakeholder*, dan para *strategic level* untuk membahas *a vision/stakeholder effectiveness analysis*. Adapun langkah langkahnya adalah:

### A) Mengadakan pertemuan secara informal/ dialog dengan manajemen Unit Pelayanan Kesehatan dan staf bidang ke sumber daya manusia untuk

membahas/ menyepakati variabel dalam analisis proses ini yang akan digunakan dalam penerapan SL nantinya, yaitu:

- 1) Menjelaskan tujuan dan mekanisme pelaksanaan *Spiritual leadership* yang akan dilaksanakan di Unit Pelayanan Kesehatan
- 2) Mengidentifikasi visi, misi, tujuan, motto rumah sakit
- 3) mengidentifikasi mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia
- 4) mengidentifikasi strategi untuk mencapai tujuan
- 5) menggambarkan *strategy map*
- 6) membuat kesimpulan/ issue yang perlu diperbaiki dari rumah sakit secara lengkap, analisis tersebut digambarkan dalam lampiran pedoman ini.

B) Menyepakati teknis pelaksanaan pelatihan dan bimbingan kegiatan *Spiritual Leadership*

- 1) Menyepakati waktu dan tempat pelaksanaan pelatihan
- 2) Menentukan peserta pelatihan sesuai karakteristik yang telah ditentukan
- 3) Mengidentifikasi pembicara dari pihak Unit Pelayanan Kesehatan
- 4) Menyepakati tekhnis pelaksanaan pelatihan maupun bimbingan pelatihan

4. Pelaksanaan

a. Tahap Pelatihan

1) Pelatihan Formal klasikal

Pelatihan formal klasikal tentang *Spiritual leadership* ini diperuntukkan bagi kelompok *Leader* yang akan berperan terhadap bimbingan penerapan *Spiritual Leadership* terhadap sumber daya manusia pelaksana (dalam hal ini para manajer ruangan rawat inap yang terdiri dari kepala ruang dan ketua tim). Secara umum kegiatan pelatihan di kelas ini meliputi kegiatan pemberian teori dan konsep serta praktik dalam penerapan kegiatan SL

## 2) Praktik lapangan

Kegiatan praktik lapangan ini merupakan kelanjutan dari kegiatan pelatihan formal klasikal dikelas, yang diberikan pada kelompok Leader (leader). Kegiatan ini pada prinsipnya adalah mempraktikkan kegiatan simulasi penerapan *Spiritual Leadership* di ruangan masing masing. Kegiatan ini bertujuan untuk kegiatan pematapan sebelum pelaksanaan kegiatan bimbingan pada sumber daya manusia pelaksana. Kegiatan praktek lapangan ini akan dilakukan evaluasi psikomotor berdasarkan pedoman prosedur yang ada.

### b. Tahap Bimbingan *Spiritual Leadership*

Implementasi spiritual Leadership ini pada prinsipnya merupakan kegiatan bimbingan penerapan *Spiritual Leadership* pada sumber daya manusia pelaksana oleh Leader. Kegiatan ini pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk pelatihan dengan menggunakan metode ***Built in Training***. Metode ini merupakan sejenis pelatihan bersifat nonformal yang harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin atau atasan dijenjang rumah sakit dimana berada kepada anggota yang dibawahinya (Saydam, 2006). Dengan metode ini memungkinkan pembinaan oleh seorang atasan yang turut serta mengembangkan ketrampilan, bakat, dan sekaligus meningkatkan pengetahuan bawahan tentang suatu hal yang terkait dengan pekerjaannya.

Pada kegiatan bimbingan ini, kelompok leader yang sebelumnya telah mendapatkan dasar dasar teori yang relevan dengan penerapan kegiatan SL ini, akan melakukan proses membimbing sumber daya manusia pelaksana dalam menerapkan SL di ruangan masing masing. Adapun bentuk kegiatan yang dilakukan adalah:

1. Menciptakan/ menjelaskan/ melaksanakan visi sehingga *leader* dan *sumber daya manusia pelaksana* memiliki sebuah *a sense of calling* pada hidup maupun pekerjaannya, sehingga hidup menjadi lebih bermakna dan ada sebuah diferensiasi
2. Membentuk atau mensosialisasikan sebuah kultur rumah sakit berdasarkan pada *values of altruistic love*, sehingga antara *leader* dan *sumber daya manusia pelaksana* memiliki sebuah *sense of membership*, merasa dimengerti, dan dihargai, serta memiliki *genuine care*, belas kasih dan penghargaan baik pada diri *leader*, *sumber daya manusia pelaksana* maupun pada orang lain.

Berikutnya dalam implementasi *spiritual leadership* ini, dilakukan pelaksanaan praktik bimbingan *spiritual* secara personal pada *sumber daya manusia pelaksana*. Tahapan bimbingan ini merupakan sebuah pendekatan dalam *spiritual leadership*, berikut merupakan langkah langkahnya:

1. Langkah pertama: *Spiritual resonance*

Melalui proses bimbingan ini pemimpin mengajak klien untuk mengidentifikasi nilai terpenting yang ada dalam dirinya. Dan memberi makna atas nilai nilai dalam diri individu tersebut dan memenuhi kebutuhan *spiritualnya*. Pada fase pertama ini memperdalam pemahaman dan menggaungkan nilai nilai rumah sakit dengan konteks rumah sakit. adapun beberapa pertanyaan yang penting untuk dijawab pada tahapan ini adalah:

- A. Dimana letak nilai nilai personal yang mendapatkan dukungan dan dianjurkan dalam rumah sakit ini
- B. Nilai nilai rumah sakit manakah yang secara kuat senada dan bergema dengan nilai nilai personal
- C. Bagaimana klien akan diberdayakan untuk membawa nilainya pada rumah sakit.

## 2. Langkah kedua: *Identifying Spiritual Dissonance*

Langkah ini meliputi proses dan bimbingan yang membantu melibatkan sumber daya manusia, teman sejawat dan pemimpin lain dalam

diskusi tentang apa yang kurang pada aspek spiritualitas, yang diperlukan serta memungkinkan untuk diterapkan pada rumah sakit. Leader membantu membuat langkah terhadap pengenalan proses perencanaan spiritual pada rumah sakit (Rumah Sakit). Pada tahap ini leader dan sumber daya manusia pelaksana mengembangkan sebuah *a personal roadmap* yang berhubungan dengan peranan klien dalam transformasi rumah sakit, dan terdapat beberapa pertanyaan dalam tahapan ini

- a. Apa yang hilang antara hubungan individu dengan rumah sakit.
- b. Apa yang dibutuhkan oleh rumah sakit .tentang aspek spiritual untuk mengeliminasi ketidaksesuaian/ dissonance antara spirit dan nilai klien dengan rumah sakit.

## 3. Langkah ketiga *Co-Creating Personal and Organizational Values in daily Action.*

Pada tahapan ini ada pertanyaan yang muncul antara lain: Bagaimana nilai nilai spiritual ditunjukkan dalam aktivitas sehari hari. Pada langkah proses bimbingan ini, sumber daya manusia pelaksana memainkan peranan sehari harinya dalam memperkuat spirit dalam rumah sakit. Seberapa sukses aksi nilai nilai yang ada saat ini didalam rumah sakit. Bagaimana klien belajar dari kelemahan, kesalahan dan meningkatkan hak dalam aksi yang meningkatkan spirit. Pada tahapan ini Leader dan sumber daya manusia pelaksana bekerja untuk memperdalam proses belajar dalam aktivitas sehari hari, memperkuat nilai nilai dan mengidentifikasi sesuatu hal yang hilang dari aspek spiritual rumah sakit pada kegiatan sehari hari (Benefiel dan Hamilton, 2007).

Secara lengkap alur pelaksanaan bimbingan ini dapat dilihat pada

proposal pelatihan *Spiritual Leadership*.

## **BAB III**

### **PANDUAN**

#### **BIMBINGAN SPIRITUAL LEADERSHIP**

##### **E. Langkah I: Spiritual Resonance**

###### **A. Tujuan**

###### **Sesi I:**

1. Memperdalam pemahaman tentang nilai nilai dalam Rumah sakit.
2. Mengidentifikasi harapan sumber daya manusia terhadap nilai filosofis Rumah Sakit
3. Mengidentifikasi keyakinan sumber daya manusia terhadap nilai filosofis Rumah sakit

###### **Sesi II:**

1. Mengajak sumber daya manusia untuk mampu mengidentifikasi nilai karakteristik spiritual (altruistic) terpenting yang ada dalam diri
2. Memberi makna atas nilai nilai dalam diri individu dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya ditempat kerja

###### **B. Setting**

1. Peserta (sumber daya manusia pelaksana) duduk dengan melingkar, sesuai dengan kelompok masing masing
2. Fasilitator/ penanggung jawab duduk berada di antara peserta

###### **C. Alat dan Bahan**

Papan tulis, modul/ ceklist panduan, bolpoint, dan lembar kerja

###### **D. Metode**

Ceramah, diskusi dan Tanya jawab

###### **E. Langkah langkah**



1. Persiapan

- a. Kepala ruang membagi sumber daya manusia menjadi 2 kelompok kecil (1 kelompok terdiri dari 2-3 orang) dari tiap ruangan masing masing

- b. Masing masing fasilitator (kepala ruang) mendampingi satu kelompok sumber daya manusia
- c. Fasilitator menyiapkan checklist panduan, lembar kerja, yang akan digunakan selama sesi
- d. Penanggung Jawab menjelaskan aturan/ teknis pelaksanaan kegiatan

## 2. Pelaksanaan

### Sesi I:

- a. Penanggung jawab membuka acara
- b. PJ menjelaskan tentang visi, misi, tujuan, dan motto RS
- c. Pj meminta tanggapan/ pendapat dari tiap tiap sumber daya manusia terhadap 1 nilai utama dari pernyataan visi, misi, tujuan dan motto RS
- d. PJ memberikan umpan balik terhadap pendapat sumber daya manusia terkait nilai dari visi, misi, tujuan dan motto rumah sakit
- e. PJ menjelaskan tentang nilai dan sikap kerja rumah sakit
- f. PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 nilai keyakinan tentang tujuan bekerja di RS
- g. PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 harapan tentang tujuan bekerja di RS
- h. PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia untuk membacakan harapan yang telah ditulis sebelumnya
- i. PJ memberikan gambaran tentang rencana masa depan rumah sakit
- j. PJ Meminta sumber daya manusia memberikan tanggapan
- k. PJ memberikan rencana tindak lanjut
- l. PJ menutup acara

### Sesi II:

- a. Penanggung jawab (PJ) membuka acara
- b. PJ menjelaskan tentang 9 nilai altruism/karakteristik spiritual leadership dalam diri individu
- c. PJ meminta sumber daya manusia untuk mengidentifikasi nilai terpenting dalam diri sumber daya manusia
- d. PJ meminta sumber daya manusia memberikan analisis tentang nilai terpenting yang telah dikemukakan sumber daya manusia

- e. PJ memberikan umpan balik terhadap analisis sumber daya manusia
- f. PJ Mereview nilai nilai altruistic yang ada di tempat kerja rumah sakit secara keseluruhan
- g. PJ meminta sumber daya manusia untuk mengidentifikasi nilai nilai altruistik yang ada di RS yang paling sesuai dengan nilai personal individu
- h. PJ meminta sumber daya manusia mengungkapkan analisis terhadap justifikasi kesesuaian nilai rumah sakit dengan nilai dalam diri
- i. PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia tentang rencana tindak lanjut
- j. PJ menutup acara

### 3. Evaluasi

## EVALUASI

Ruangan : .....

Hari/ tanggal : .....

Minggu ke : .....

Penanggung jawab : Kepala Ruang

Nama Sumber daya manusia : 1.....

2.....

3.....

Sesi : I

No.	Pernyataan Aktivitas	Keterangan	
		Dikerjakan	Tidak dikerjakan
1.	Penanggung jawab (PJ) membuka acara		
2.	PJ Mereview visi rumah sakit		
3.	PJ Mereview misi rumah sakit		
4.	PJ Mereview tujuan rumah sakit		
5.	PJ Mereview Motto rumah sakit		
6.	Meminta tiap tiap sumber daya manusia untuk memberi sebuah tanggapan tentang ekspektasi sumber daya manusia terhadap visi, misi, tujuan dan motto RS		
7.	PJ memberikan umpan balik terhadap pernyataan Sumber daya manusia		
8.	PJ menjelaskan tentang nilai dan mutu dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia di rumah sakit		
9.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 nilai keyakinan tentang tujuan bekerja di RS		
10.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 harapan tentang tujuan bekerja di RS		
11.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia untuk membacakan harapan yang telah ditulis sebelumnya		
12.	PJ memberikan gambaran tentang rencana masa depan rumah sakit		
13.	PJ meminta sumber daya manusia memberikan tanggapan		
14.	PJ memberikan rencana tindak lanjut		

15.	PJ memberikan reinforcement positif		
16.	PJ menutup acara		

## SESI II

No.	Pernyataan Aktivitas	Keterangan	
		Dikerjakan	Tidak
1.	Penanggung jawab (PJ) membuka acara		
2.	PJ menjelaskan tentang 9 nilai altruism dalam diri individu		
3.	PJ meminta sumber daya manusia untuk mengidentifikasi nilai Altruisme terpenting dalam diri sumber daya manusia		
4.	PJ meminta sumber daya manusia memberikan analisis tentang nilai terpenting yang telah dikemukakan sumber daya manusia		
5.	PJ memberikan umpan balik terhadap analisis Sumber daya manusia		
6.	PJ Mereview Pelaksanaan asuhan kesumber daya manusiaan kerja rumah sakit secara keseluruhan		
7.	PJ meminta sumber daya manusia untuk mengidentifikasi nilai RS yang paling sesuai dengan nilai personal individu		
8.	PJ meminta sumber daya manusia mengungkapkan analisis terhadap justifikasi kesesuaian nilai rumah sakit dengan nilai dalam diri		
9.	PJ menyampaikan rencana tindak lanjut		
10.	PJ memberikan reinforcement		
11.	PJ menutup acara		

## **Langkah II: Identifikasi *Spiritual Dissonance***

### **A. Tujuan**

1. Mengidentifikasi kesenjangan antara nilai individu dengan rumah sakit
2. Membuat proses perencanaan untuk mengeliminasi ketidaksesuaian antara nilai individu dengan nilai rumah sakit.

### **B. Setting**

1. Peserta (sumber daya manusia pelaksana) duduk dengan melingkar, sesuai dengan kelompok masing masing
2. Fasilitator/ penanggung jawab duduk berada di antara peserta

### **C. Alat dan Bahan**

Modul/ ceklist panduan, bolpoint, dan lembar kerja

### **D. Metode**

Diskusi dan Curah pendapat

### **E. Langkah langkah**

#### **1. Persiapan**

- a. Masing masing fasilitator (kepala ruang dan wakil) mendampingi satu kelompok sumber daya manusia
- b. Fasilitator menyiapkan checklist panduan, lembar kerja, yang akan digunakan selama sesi

#### **2. Pelaksanaan**

- a. Penanggung jawab (PJ) membuka acara
- b. PJ Mereview nilai budaya kerja rumah sakit secara keseluruhan
- c. PJ menjelaskan 9 nilai altruism sebagai nilai personal sumber daya manusia
- d. PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia tentang kesenjangan/ ketidaksesuaian nilai personal dengan nilai budaya yang belum optimal pencapaiannya di rumah sakit
- e. PJ mendiskusikan alternatif strategi dari kesenjangan yang telah diidentifikasi

- f. PJ meminta sumber daya manusia untuk membuat sebuah perencanaan tentang peran sumber daya manusia dalam peningkatan spirit sumber daya manusia dalam rumah sakit
- g. Pj memberikan rencana tindak lanjut
- h. PJ menutup acara

Evaluasi

Ruangan :.....

Hari/ tanggal :.....

Minggu ke :.....

Penanggung jawab : Kepala Ruang

Nama Sumber daya manusia : 1.....

2.....

3.....

Sesi III

No.	Pernyataan Aktivitas	Keterangan
1.	Penanggung jawab (PJ) membuka acara	
2.	PJ Mereview nilai niali altruistic dalam melakukan asuhan kesumber daya manusia saat kerja rumah sakit secara Keseluruhan	
3.	PJ menjelaskan 9 nilai altruism sebagai nilai personal sumber daya manusia	
4.	PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia tentang kesenjangan/ ketidaksesuaian nilai personal dengan pelaksanaan asuhan kesumber daya manusia yang belum optimal pencapaiannya di rumah sakit	
5.	PJ mendiskusikan alternatif strategi dari kesenjangan yang telah diidentifikasi	
6.	PJ meminta sumber daya manusia untuk membuat sebuah perencanaan tentang peran sumber daya manusia dalam peningkatan spirit sumber daya manusia dalam rumah sakit	
7.	PJ menjelaskan rencana tindak lanjut	
8.	PJ menutup acara	



### **Langkah III: *Co-creating personal and organizational value into daily action***

#### **A. Tujuan**

1. Mengidentifikasi sikap dan perilaku sumber daya manusia terhadap nilai altruisme
2. Mengidentifikasi cara cara dalam menerapkan nilai altruism kedalam aktivitas sehari hari
3. Membuat proses perencanaan untuk mengeliminasi ketidaksesuaian antara nilai individu dengan nilai rumah sakit.

#### **B. Setting**

1. Peserta (sumber daya manusia pelaksana) duduk dengan melingkar, sesuai dengan kelompok masing masing
2. Fasilitator/ penanggung jawab duduk berada di antara peserta

#### **C. Alat dan Bahan**

Modul/ ceklist panduan, bolpoint, dan lembar kerja

#### **D. Metode**

Diskusi dan Curah pendapat

#### **E. Langkah langkah**

1. Persiapan
  - a. Masing masing fasilitator (kepala ruang) mendampingi satu kelompok sumber daya manusia
  - b. Penanggung jawab menyiapkan checklist panduan, lembar kerja, yang akan digunakan selama sesi
  - c. Penanggung jawab menjelaskan tentang aturan main kegiatan pada langkah ketiga, yang mana tiap sesi akan membahas 4-5 nilai altruism pada tiap minggunya, sehingga langkah ketiga ini diselesaikan dalam waktu 2 minggu

## 2. Pelaksanaan

- a. Penanggung jawab (PJ) membuka acara
- b. PJ Mereview nilai budaya kerja rumah sakit secara keseluruhan
- c. PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia tentang strategi konkrit rumah sakit dalam mencapai nilai visi yang terkandung di dalamnya
- d. PJ meminta sumber daya manusia untuk menuliskan 3 upaya nyata kontribusi sumber daya manusia berdasarkan 3 nilai altruism untuk mencapai mencapai asuhan kesumber daya manusia yang optimal
- e. PJ meminta sumber daya manusia membuat identifikasi secara tertulis terhadap sikap dan perilaku diri sumber daya manusia terhadap 3 nilai altruism
- f. PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia terhadap strategi pelaksanaan nilai altruism pada aktivitas sehari hari dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia sehari-hari
- g. PJ menjelaskan rencana tindak lanjut dengan meminta pada sumber daya manusia untuk mencatat aktivitas selama beberapa hari yang berkaitan dengan nilai nilai altruisme tersebut
- h. PJ menjelaskan tentang rencana pemberian umpan balik terhadap aktivitas yang telah dilakukan selama beberapa hari yang berkaitan dengan nilai nilai altruime
- i. Pj memberikan rencana tindak lanjut
- j. PJ memberikan reinforcement pada sumber daya manusia
- k. PJ menutup acara

Evaluasi Langkah III:

Ruangan : .....

Hari/ tanggal : .....

Minggu ke : .....

Penanggung jawab : a. Kepala Ruang

Nama Sumber daya manusia : 1.....

2.....

3.....

No.	Pernyataan Aktivitas	Keterangan	
		Dikerjakan	Tidak
1	Penanggung jawab (PJ) membuka acara		
2.	PJ Mereview budaya kerja rumah sakit secara Keseluruhan		
3.	PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia tentang strategi konkrit rumah sakit dalam mencapai nilai budaya		
4.	PJ meminta sumber daya manusia untuk menuliskan 3 upaya nyata kontribusi sumber daya manusia berdasarkan 3 nilai altruism untuk mencapai asuhan yang optimal		
5.	PJ meminta sumber daya manusia membuat identifikasi secara tertulis terhadap sikap dan perilaku diri sumber daya manusia terhadap 3 nilai altruism		
6.	PJ mendiskusikan dengan sumber daya manusia terhadap strategi pelaksanaan nilai altruism pada aktivitas sehari hari		
7.	PJ menjelaskan rencana tindak lanjut dengan meminta pada sumber daya manusia untuk mencatat aktivitas selama 1 minggu yang berkaitan dengan nilai nilai altruime tersebut		
8.	PJ menjelaskan tentang rencana pemberian umpan balik terhadap aktivitas yang telah dilakukan selama 1 minggu yang berkaitan dengan nilai nilai altruime		
9.	PJ memberikan reinforcement pada sumber daya		

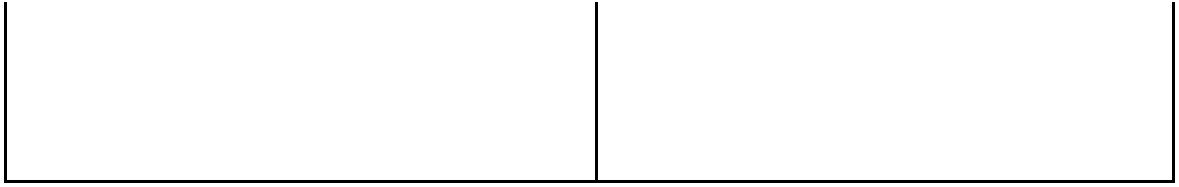
	manusia		
10	PJ Menutup acara		

Demikian buku pedoman ini disusun, dengan harapan dapat dijadikan panduan dalam melaksanakan penerapan Spiritual Leadership pada sumber daya manusia di institusi rumah sakit.

## A VISION STAKEHOLDER ANALYSIS PROSES

(Malone dan Fry, 2005)

Visi Rumah Sakit	Misi Rumah Sakit				
Tujuan	Motto				
Budaya rumah sakit RS (beserta artinya)	<i>Stakeholder Map</i> (kedudukan/ hubungan sumber daya manusia pada seluruh elemen RS)				
Analisis kekuatan dan kepentingan Dari elemen yang ada <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">High power/low Importance</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">High power/ high importance</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Low power/low Importance</td> <td style="padding: 5px;">Low power/high importance</td> </tr> </table>	High power/low Importance	High power/ high importance	Low power/low Importance	Low power/high importance	Kriteria efektifitas <i>stakeholder</i>  Yayasan Manajemen RS Dokter Sumber daya manusia Pasien
High power/low Importance	High power/ high importance				
Low power/low Importance	Low power/high importance				
Peran dan fungsi sumber daya manusia di RS	Issue dan kesimpulan keadaan rumah sakit				



## DAFTAR PUSTAKA

- Nurfika & Anna Keliat. (2009). Penerapan spiritual Leadership terhadap mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia di RSI Surabaya di peroleh tanggal 19 Januari 2015
- Fry, L. W. (2004). *Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership*. [www.tarleton.edu](http://www.tarleton.edu), diperoleh tanggal 06 februari 2009.
- Fry, L. W. (2008). *Spiritual Leadership: State-of -the-Art and Future Directions for Theory, Research, and Practice*. [www.tarleton.edu](http://www.tarleton.edu), diperoleh tanggal 08 Februari 2009
- Fry, L.W & Slocum. (2008). Maximizing the triple bottom line trough spiritual leadership. *Organizational Dynamics, Vol. 37, No. 1, pp. 86–96*. [www.science direct.com](http://www.science direct.com). diperoleh tanggal 08 Februari 2009
- Hidayat, A. (2004). *Konsep Dasar Kesumber daya manusia*. Penerbit Salemba Medika. Jakarta
- Malone & Fry. (2005). *Transforming Schools Through Spiritual Leadership: A Field Experiment*. [www.tarleton.edu](http://www.tarleton.edu), diperoleh tanggal 10 Februari 2009
- Nursalam. (2007). *Manajemen Kesumber daya manusia*. Penerbit Salemba Medika. Jakarta
- Nursalam, 2013. Metodologi penelitian kesumber daya manusia. Jakarta: Salemba Medika.
- Saydam, G. (2006). *Built In Training. Jurus jitu mengembangkan profesionalisme SDM*. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

**KUESIONER B**  
**SELF ASSESSMENT SPIRITUAL LEADERSHIP**

**Petunjuk Pengisian:**

1. Mohon kesediaan bapak/ ibu/ saudara untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
2. Berilah tanda **checklist** (√) **pada kolom** jawaban yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang anda rasakan, berdasarkan alternative jawaban berikut ini:

1. **Tidak Pernah (T)**
2. **Kadang-kadang (K)**
3. **Sering(SR)**
4. **Selalu (SL)**

No.	Pernyataan	Selalu (4)	Sering (3)	Kadang2 (2)	Tidak Pernah (1)
1.	Memperhatikan kondisi klien sepenuh hati				
2.	Segera datang saat klien membutuhkan bantuan				
3.	Memberikan informasi kondisi klien sesuai dengan kondisi nyata yang dialami klien				
4.	Membantu klien dalam menggunakan alat-alat Seperti Pispot, urinal, alat mandi, dan alat lainnya.				
5.	Memberikan motivasi kepada klien untuk selalu berfikir positif terhadap apa yang dialami Klien				
6.	Trampil dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia kepada klien				
7.	Membantu klien membersihkan diri, latihan Gerak, latihan nafas dalam.				
8.	Memberikan informasi yang jelas tentang				



	Kondisi klien				
9.	Menjawab pertanyaan klien dengan jujur				
10.	Menjelaskan obat-obatan yang digunakan pasien				
11.	Mendengarkan keluhan pasien dengan hati terbuka				
12.	Membantu menghilangkan rasa khawatir klien				
13.	Membuat klien merasa tenang selama di RS				
14.	Member kesempatan klien berdoa sebelum Dilakukan suatu tindakan dan menjelaskan				
15.	Memperlakukan klien dan keluarganya dengan Baik				
16.	Menyampaikan tentang peraturan ruangan RS				
17.	Bertanggung jawab terhadap kenyamanan klien				
18.	Memberikan pendidikan kesehatan tentang Penyakit klien				
19.	Menghargai keputusan klien walaupun bertentangan dengan aturan yang ada.				
20.	Memotivasi klien untuk tetap beribadah walaupun dalam keterbatasannya				
21.	Berhati hati dalam melakukan tindakan kesumber daya manusia				
22.	Dengan rekan kerja saling menolong dalam menyelesaikan pekerjaan di RS				
24.	Memperhatikan benar semangat teman dan selalu memotivasi dalam bekerja				
25	Menjaga semangat melalui kegiatan kegiatan positif				

## SOAL TEST KOGNITIF

### PELATIHAN *SPIRITUAL LEADERSHIP*

#### **Petunjuk pengerjaan soal:**

Jawablah pertanyaan berikut dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang menurut anda paling benar.

1. Terdapat beberapa unsur penting dalam pengertian kepemimpinan (Leadership) berikut ini kecuali:
  - a. Adanya interaksi
  - b. Aktivitas mempengaruhi orang lain
  - c. mencapai tujuan
  - d. kemauan untuk memaksa orang lain
  
2. Beberapa pola kepemimpinan berikut dapat diterapkan dalam berbagai setting kehidupan, kecuali:
  - a. Transformasional
  - b. Situasional
  - c. Interpersonal
  - d. Transaksional
  
3. Yang bukan merupakan fungsi kepemimpinan adalah
  - a. Memotivasi
  - b. Menciptakan visi
  - c. Menjalankan tugas yang diberikan
  - d. Memberdayakan pengikut
  
4. Pernyataan berikut benar tentang karakteristik dari motivasi
  - a. Usaha—proses—hasil
  - b. Input—proses—output
  - c. Usaha—kemauan—tujuan
  - d. Keinginan—kekuatan—tujuan
  
5. Motivasi intrinsic adalah berikut ini, kecuali
  - a. Berasal dari potensi diri manusia
  - b. Merupakan motivator yang berhubungan dengan tugas pekerjaan

- c. Berkaitan dengan pengasilan gaji, dan insentif
  - d. Mencakup perasaan tanggung jawab, dan pekerjaan yang menantang
6. Salah satu peran pemimpin adalah meningkatkan motivasi sumber daya manusia terhadap pekerjaannya. Adapun prinsip upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah, kecuali..
- a. Prinsip partisipasi
  - b. Prinsip komunikasi
  - c. Prinsip mengakui andil bawahan
  - d. Prinsip memberi kebebasan
7. Pernyataan berikut bukan merupakan fungsi komunikasi dalam kepemimpinan
- a. Sebagai pengendali perilaku anggota
  - b. Membangkitkan motivasi sumber daya manusia
  - c. Pertimbangan dalam pengambilan keputusan
  - d. Upaya menggerakkan dalam mencapai tujuan
8. Dalam berkomunikasi didalam lingkup rumah sakit, seringkali terdapat hambatan hambatan komunikasi yang efektif, antara lain
- a. Terjadi pengulangan
  - b. Penafsiran arti sebuah pesan tergantung pengirim pesan
  - c. Empati
  - d. Tidak adanya media khusus
9. Apabila kita mendengar kata spiritual, maka beberapa hal akan terlintas dalam pikiran kita. Dari Pernyataan berikut manakah yang paling benar tentang konsep spiritual:
- a. Berkaitan dengan agama
  - b. Merupakan sebuah semangat
  - c. Keadaan emosional seseorang
  - d. Hubungan interaksi dengan tuhan
10. Terdapat 4 pilar dalam aspek spiritualitas manusia yaitu
- a. Keyakinan, kemauan, harapan dan semangat
  - b. Energy, pengalaman, model dan nilai moral
  - c. Ibadah, doa, meditasi dan yoga
  - d. Kekuatan, kecerdasan, jiwa, rohani
11. Pentingnya aspek spiritual dalam kehidupan manusia adalah sebagai berikut....**kecuali**
- a. Pembangkit semangat, energy manusia
  - b. Memotivasi manusia
  - c. Mempengaruhi tindakan manusia

- d. Pedoman dalam menjalankan ibadah
12. Beberapa prinsip penting yang terkandung dalam teori spiritual Leadership **adalah.....kecuali**
- Pencapaian kebutuhan spiritual manusia
  - Berbasis pada nilai keagamaan individu
  - Melalui pemenuhan nilai etik moral manusia
  - Berkaitan dengan nilai, sikap dan perilaku pemimpin
13. Kepuasan individu atas terpenuhinya nilai spiritual ditempat kerja, dalam konsep Spiritual Leadership ini dapat dicapai melalui
- Kegiatan pengajian rutin ditempat kerja
  - Ibadah keagamaan
  - Sense of calling dan membership
  - Diskusi rohani
14. Manfaat yang bisa dirasakan oleh personal individu dalam menerapkan Spiritual Leadership adalah, **kecuali....**
- Meningkatnya tingkat motivasi
  - Meningkatnya personal leadership
  - Meningkatkan kebutuhan emosional
  - Menentramkan emosional kejiwaan
15. Dampak keluaran yang dicapai dalam penerapan Spiritual Leadership disebuah rumah sakit antara lain berpengaruh pada..
- Komitmen pekerja
  - Produktivitas kerja
  - Keterlambatan bekerja
  - Kepuasan klien
16. Berikut merupakan bentuk bentuk kegiatan yang dapat meningkatkan aspek spiritualitas manusia ditempat kerja
- Membaca buku yang inspiratif
  - Melakukan pekerjaan yang menantang
  - Semua diatas benar
  - Bukan semua diatas
17. Calling merupakan salah satu dimensi dalam Spiritual Leadership yang berarti bahwa individu itu berbeda dan merasa bermakna. Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan dimensi Calling adalah
- Meningkatkan empati
  - Meningkatkan dukungan

- c. Meningkatkan komunikasi yang efektif
  - d. Memberikan pengakuan bahwa individu itu berharga
18. Membership adalah perasaan bahwa individu merasa berharga dan dimengerti. Hal ini dapat ditingkatkan melalui upaya:
- a. Meningkatkan empati
  - b. Meningkatkan dukungan
  - c. Meningkatkan komunikasi yang efektif
  - d. Memberikan pengakuan bahwa individu itu berharga
19. Nilai nilai spiritual dalam spiritual leadership adalah berbasis pada nilai Altruisme. Kecuali:
- a. Kepercayaan
  - b. Kejujuran
  - c. Standard layanan prima
  - d. Integritas
20. Pencapaian visi rumah sakit dalam konsep Spiritual Leadership ini dilakukan melalui **prinsip prinsip antara lain, kecuali.....**:
- a. Ketahanan
  - b. Ketekunan
  - c. Layanan prima
  - d. Kejujuran

IMPLEMENTASI  
*SPIRITUAL LEADERSHIP*

Ruangan : .....

Hari/ tanggal : .....

Minggu ke : .....

Penanggung jawab : a. Kepala Ruang  
b. Wakil Kepala Ruang

Nama Sumber daya manusia : 1.....  
2.....  
3.....

Sesi I

No.	Pernyataan Aktivitas	Keterangan	
		Dikerjakan	Tidak dikerjakan
1.	Penanggung jawab (PJ) membuka acara		
2.	PJ Mereview visi rumah sakit		
3.	PJ Mereview misi rumah sakit		
4.	PJ Mereview tujuan rumah sakit		
5.	PJ Mereview Motto rumah sakit		
6.	Meminta tiap tiap sumber daya manusia untuk memberi sebuah tanggapan/ pendapat secara verbal terhadap visi, misi, tujuan dan motto RS		
7.	PJ menjelaskan tentang nilai dan mutu sumber daya manusia dalam melaksanakan asuhan kesumber daya manusia di Rumah sakit		
8.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 nilai keyakinan akan tujuan bekerja di RS		
9.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia menuliskan 2 harapan akan tujuan bekerja di RS		
10.	PJ meminta tiap tiap sumber daya manusia untuk membacakan harapan yang telah ditulis sebelumnya		

11. | PJ memberikan gambaran tentang masa depan | | |

	kemajuan sumber daya manusia		
	12. Meminta sumber daya manusia memberikan tanggapan		
	13. Memberikan rencana tindak lanjut		
	14. PJ menutup acara		