

**METODE PEMBINAAN MENTAL ROHANI TERHADAP PEGAWAI  
SATUAN RESERSE NARKOBA DALAM MEMOTIVASI  
ETOS KERJA DI POLRES LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
untuk Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**Masyhuril Fajar  
NIM. 0102173117**

**Program Studi : Bimbingan Penyuluhan Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**METODE PEMBINAAN MENTAL ROHANI TERHADAP PEGAWAI  
SATUAN RESERSE NARKOBA DALAM MEMOTIVASI  
ETOS KERJA DI POLRES LABUHANBATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
untuk Mencapai Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**Masyhuril Fajar  
NIM. 0102173117**

**Program Studi : Bimbingan Penyuluhan Islam**

**Pembimbing Skripsi I**



**Dr. Annaisaburi, M.Ag  
NIP. 196501021997031001**

**Pembimbing Skripsi II**



**Dr. Khatibah, MA  
NIP. 197502042007102011**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731  
Telp 6622925. Fax 6615683

SURAT PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Metode Pembinaan Mental Rohani Terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres Labuhanbatu” yang disusun oleh Masyhuril Fajar, NIM 0102173117 telah di Munaqasyahkan pada tanggal 03 September 2021 dan diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan.

**Panitia Ujian Munaqasyah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Dr. Zainun, MA**  
NIP. 197006151998031007

**Dr. Hj. Nurhanifah, MA**  
NIP. 197507222006042001

**Anggota Penguji**

1. **Dr. Annaisaburi, M.Ag**  
NIP.196501021997031001

2. **Dr. Khatibah, MA**  
NIP.197502042007102011

3. **Dr. Efi Brata Madva, M.Si**  
NIP.1967061001994031003

4. **Dr. Zainun, MA**  
NIP.197006151998031007

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sumatera Utara



**Prof. Dr. Aslamuddin, M.Ed**  
NIP. 196204111989021002

Nomor : Istimewa  
Lampiran : -  
Perihal : Skripsi  
a.n. Masyhuril Fajar

Medan, 02 September 2021

Kepada Yth  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sumatera Utara Medan  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, memahami, menganalisis dan memberikan saran-saran  
seperlunya untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi mahasiswa:

Nama : Masyhuril Fajar

NIM : 0102173117

Judul Skripsi : Metode Pembinaan Mental Rohani Terhadap Pegawai Satuan Reserse  
Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres Labuhanbatu

Dengan ini kami menilai bahwa skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan  
dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera  
Utara Medan.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

**Pembimbing Skripsi I**

  
**Dr. Annaisuburi, M.Ag**  
NIP. 196501021997031001

**Pembimbing Skripsi II**

  
**Dr. Khatibah, MA**  
NIP. 197502042007102011

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masyhuril Fajar  
NIM : 0102173117  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Bimbingan Penyuluhan Islam  
Judul Skripsi : "Metode Pembinaan Mental Rohani Terhadap Pegawai Satuan  
Reserse Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres  
Labuhanbatu"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan Universitas batal saya terima.

Medan, 02 September 2021  
Yang Membuat Pernyataan



**Masyhuril Fajar**  
NIM. 0102173117

**Masyhuril Fajar**, Metode Pembinaan Mental Rohani Terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres Labuhanbatu.

Skripsi, Medan: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara  
Medan, Medan 2021.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode pembinaan mental rohani terhadap pegawai satuan reserse narkoba dalam memotivasi etos kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan agustus 2021 melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan metode pembinaan mental rohani terhadap pegawai satuan reserse narkoba dalam memotivasi etos kerja di Polres Labuhanbatu.

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu dengan metode penelitian lapangan, dengan pendekatan teknik analisis deskriptif. Sedangkan bentuk penelitian ini adalah penelitian kualitatif, untuk teknik pengumpulan data dengan menggunakan cara wawancara narasumber, membaca dan menelaah buku yang berkaitan dengan pembahasan ini, dan dokumentasi yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu dari pembina mental rohani serta pegawai satuan reserse narkoba di Polres Labuhanbatu.

Hasil dari penelitian ini bahwa program kegiatan yang dilakukan adalah kegiatan metode pembinaan mental rohani terhadap pegawai satuan reserse narkoba dalam memotivasi etos kerja, melihat bagaimana kedisiplinan kerja pegawai satuan reserse narkoba di polres labuhanbatu, dan menjadikan layanan media sebagai alat penyampaian informasi dalam memotivasi etos kerja pegawai. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode dialog, metode berpusat pada keadaan, metode *directve counseling*, metode pencerahan, metode nasihat (*mau'izah*), metode pembiasaan, metode pengorganisasian, metode model motivasi.

Upaya yang dilakukan pembina mental rohani dalam memotivasi etos kerja pegawai di Polres Labuhanbatu yaitu: memberikan arahan terhadap pegawai sebelum memulai pekerjaan, mengawasi pegawai dalam bekerja, memberikan motivasi terhadap pegawai dengan memberikan penghargaan berupa hadiah ataupun naik jabatan kepada pegawai yang disiplin dan rajin.

Kata Kunci: Metode, pembinaan mental rohani, motivasi etos kerja pegawai

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah swt, yang telah memberikan nikmat kesehatan, kecerdasan, dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis masih tetap hidup sampai saat ini, shalawat beserta salam tidak lupa penulis munajatkan kepada rasulullah, nabi muhammad saw, beliau adalah uswatun hasanah bagi umat di dunia sebagai panutan dimuka bumi yang manusia inginkan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Saya berterimakasih kepada kedua orangtua saya yaitu ayahanda terhebat Drs. Suyadi dan ibunda tersayang Anita, S.Pd yang telah merawat dan mendidik penulis dari kecil sehingga dewasa sekarang ini, untuk menjadi manusia berguna bagi nusa dan bangsa serta agama. Semoga Allah swt membalas semua kebaikan orangtua saya dengan pahala dan surganya di kemudian hari. Dan Kakanda saya Laila Tusyifa, S.Si yang selalu terus memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis agar segera menyelesaikan sarjana dengan tepat waktu.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Metode Pembinaan Mental Rohani Terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba Dalam Memotivasi Etos Kerja Di Polres Labuhanbatu”. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Dalam tahap proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak mengalami kesulitan, hambatan dan rintangan dikarenakan kurangnya kemampuan dan pengalaman dalam menulis serta merangkai kata demi kata agar menjadi kalimat yang sempurna. Walaupun demikian penulis tidak patah semangat dan tetap optimis dan berusaha keras semaksimal mungkin agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Alhamdulillah dengan mengharap ridho dan berkah-Nya, serta motivasi, bantuan dari berbagai elemen pihak yang mendukung akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan kata dan rasa terima kasih kepada:

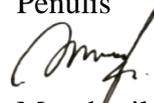
1. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA beserta para Wakil Rektor yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat belajar dengan baik sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Prof. Dr. Lahmuddin, M.Ed beserta para Wakil Dekan.
3. Bapak Ketua Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Dr. Zainun, MA beserta Ibu Sekretaris Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Dr. Hj. Nurhanifah MA dan Staf Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Aufa Khirman Fadillah S.Ak.
4. Bapak Dr. Annaisaburi M.Ag sebagai dosen pembimbing skripsi I yang telah memberikan bimbingan serta masukan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan Ibu Dr. Khatibah, MA sebagai dosen pembimbing skripsi II karena bantuan dan dukungan dalam mengoreksi penulisan sehingga penulisan skripsi ini berhasil dibuat dengan baik.
5. Bapak/Ibu Dosen dan Pegawai serta seluruh Civitas Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Kawan-kawan seperjuangan mahasiswa/i Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam Stambuk 2017 terkhusus kelas BPI D, kawan-kawan seperjuangan semua Jurusan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan rekan juang di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMAF) Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Adinda Riski Arya Chandra yang telah membantu memberikan arahan pada lokasi penelitian sehingga penulis sangat mudah dalam menyelesaikan penelitian.

Dengan segala keterbatasan kemampuan penulis dalam penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis berharap kepada pembaca untuk sekiranya dapat memberikan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Penulis sangat berharap semoga skripsi ini dapat menjadi tambahan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di negeri ini, semoga karya ilmiah ini bermanfaat untuk kita semua. *Aamiin ya rabbal 'alamin.*

Medan, 01 September 2021

Penulis



Masyhuril Fajar

NIM. 0102173117

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Batasan Istilah .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Ruang Lingkup Motivasi .....	9
1. Definisi Motivasi.....	9
2. Teori Motivasi Menurut Beberapa Ahli.....	11
3. Tahapan Untuk Memotivasi Pegawai .....	14
B. Pengertian Etos Kerja.....	21
C. Etos Kerja Dalam Islam .....	24
D. Pembinaan Mental Rohani .....	33
E. Pengertian Pegawai .....	40
F. Metode Pembina Memberikan Motivasi.....	42
1. <i>Client-Centered Methode</i> (Berpusat Pada Keadaan) .....	42
2. Directive Counseling.....	44
3. Metode Pencerahan .....	44
4. Metode Nasihat ( <i>Mau'izah</i> ) .....	45
5. Metode Pengobatan.....	46
6. Metode Pembiasaan .....	49
7. Metode Pengorganisasian .....	51
8. Metode Model Motivasi.....	53
G. Hubungan Mental Rohani Dengan Etos Kerja.....	55

H. Mental Positif Dalam Menciptakan Etos Kerja Pegawai.....	60
I. Interaksi Antara Pembina dan Pegawai.....	68
J. Aspek-aspek dan Metode Pembinaan Mental Rohani dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai .....	72
K. Kajian Hasil-Hasil Penelitian Yang Relevan .....	75
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	77
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	77
C. Sumber Data.....	77
D. Informan Penelitian.....	78
E. Teknik Pengumpulan Data.....	80
F. Teknik Analisis Data.....	82
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Kedisiplinan Kerja Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu.....	84
B. Metode Pembina Mental Rohani dalam Memotivasi Etos Kerja Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu.....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>DOKUMENTASI.....</b>	<b>95</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di Setiap lembaga, institusi maupun kantor pasti memiliki tenaga kerja yaitu berupa pegawai atau karyawan yang membantu untuk memajukan visi misi suatu lembaga. Pegawai merupakan personalia yang menjalankan perintah dari atasan untuk membangun kerja sama agar memajukan suatu lembaga dan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik yang diberikan pada atasan suatu lembaga.

Pegawai memiliki macam-macam karakteristik kepribadian masing-masing tergantung bagaimana sifat dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas, ilmu yang dimiliki oleh pegawai dan pengaruh lingkungan rumah sehingga membentuk sifat kepribadian pegawai yang sebenarnya.

Menurut Robbins pegawai adalah seorang pribadi yang bekerja di sebuah tempat kerja baik pegawai tetap atau pegawai harian lepas yang sudah ditetapkan memenuhi syarat untuk menjalankan pekerjaan dalam jabatan yang telah diberikan oleh pemberi kerja.<sup>1</sup>

Motivasi adalah sumber penyemangat yang diberikan oleh motivator kepada pegawai dalam mengejar suatu tujuan terhadap apa yang ingin dicapai. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kegiatan yang berdampak, menyalurkan dan pemeliharaan perilaku dan etos kerja manusia. Motivasi bukan jalan satu-satunya

---

<sup>1</sup>Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teoridan Penerapannya*, (Yogyakarta :Pustaka Belajar, 2005), hlm. 15

yang mempengaruhi etos kerja seseorang melainkan juga terlibat dua faktor lainnya yaitu faktor kemampuan individu dan pemahaman individu yang tinggi.

Kemampuan dan persepsi peranan saling berkaitan. Jadi, jika salah satu rendah maka tingkat etos kerja rendah walaupun faktor-faktor yang lain tinggi. Menurut Azwar motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan sekelompok orang untuk menjalin kerja sama untuk mencapai hasil yang maksimal terhadap rencana yang sudah ditentukan.<sup>2</sup>

Didalam lembaga pekerjaan seorang pegawai harus memiliki etos kerja yang baik dan benar sehingga dalam menjalankan pekerjaan pegawai mampu mensiasati masalah yang ada didalam suatu pekerjaan dengan bijaksana. Etos kerja adalah bagaimana untuk memotivasi dan memberikan semangat diri untuk dapat bekerja dengan gigih dan membuat peningkatan dalam kinerja pegawai di suatu lembaga.

Demi tercapainya cita-cita suatu lembaga, etos kerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting yang bernilai tinggi apabila dilakukan dengan ketekunan dan juga untuk membuat perkembangan dan kemajuan suatu lembaga. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki etos kerja rendah perlu diberikan bimbingan motivasi dan pembinaan mental rohani sehingga pegawai dapat memperbaiki kekuatan mental rohaninya dengan baik dan melaksanakan pekerjaan dengan sehat dan baik.<sup>3</sup>

Peran pembina mental rohani disini sangat diperlukan untuk membimbing mental dan rohani pegawai menjadi lebih bagus. Keberhasilan pegawai dalam

---

<sup>2</sup>Koeswara E, *Motivasi Teori dan Penelitiannya*, ( Bandung : Angkasa, 1995), hlm. 5

<sup>3</sup>Ahmad Saiful Islam, *Pemenang Diatas Pemenang*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013) hlm. 35

menjalankan tugas tergantung dari seberapa bagus mental rohani yang ada pada dirinya. Namun, tidak semua pegawai memiliki mental rohani yang baik dan sempurna.

Terkadang masih ada sebagian pegawai yang masih kesulitan untuk menemukan jati dirinya sebagai seorang pegawai yang berkompetensi dengan nilai-nilai agama dan kedisiplinan ilmu. Pegawai yang belum sepenuhnya memahami mental rohani dirinya sendiri akan berperilaku kurang bertanggung jawab atas kewajiban yang dimilikinya.

Sebab didalam dirinya belum terbentuk keutuhan mental rohani yang sebagian besar bermanfaat dan berpengaruh untuk memotivasi dirinya agar melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Pembinaan mental rohani terhadap pegawai merupakan solusi untuk mengubah pola pikir dan pola rasa menjadi kekuatan mental kejiwaan ataskesiapan dalam menjalani pekerjaan dengan gigih, tekun, baik dan benar.<sup>4</sup>

Setelah penulis melakukan pengamatan langsung ke Polres Labuhanbatu, bahwasanya pembina mental rohani yang ada disana benar adanya melakukan pembinaan mental rohani secara rutin setiap minggu sekali pada hari kamis tepatnya di Masjid Al-Iman Bhayangkara Polres Labuhanbatu terhadap pegawai satuan reserse narkoba untuk memotivasi etos kerja pegawai.

Oleh karena itu, dalam hal ini peneliti akan mencoba menemukan dan memaparkan secara deskriptif bagaimana metode yang digunakan dan diajarkan oleh pembina mental rohani dalam memotivasi etos kerja pegawai satuan reserse

---

<sup>4</sup>Catur Wibowo BS, *Model Pembinaan SDM Aparatur dalam Rangka Inovasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri*, (Jakarta: Indocamp, 2018) hlm. 95

narkoba, sehingga para pegawai dapat terbentuk dengan baik mental dan rohaninya dalam melakukan etos kerjanya.

Karena metode pembinaan mental rohani yang baik sangat berguna untuk membentuk sikap etos kerja yang baik dan sangat mempengaruhi kegigihan dan ketekunan dalam hal pekerjaan. Sebab dengan diberikannya pembinaan mental rohani, pegawai jadi memiliki banyak pembelajaran serta pengalaman yang berharga bagi dirinya.

Dalam penelitian ini yang berjudul: “Metode Pembinaan Mental Rohani terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres Labuhanbatu”

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana Metode Pembinaan Mental Rohani terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba dalam Memotivasi Etos Kerja di Polres Labuhanbatu, Sedangkan secara terperinci, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kedisiplinan kerja pegawai di Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu?
2. Metode apa saja yang diberikan pembina mental rohani dalam memotivasi etos kerja pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan Pembina Mental Rohani dalam Memotivasi Etos Kerja Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu. Sedangkan secara terperinci, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja pegawai di Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhabatu.
2. Untuk mengetahui metode pembina mental rohani dalam memotivasi etos kerja pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Secara teori penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Sebagai tambahan referensi keilmuan Mahasiswa/i dalam melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.
2. Sebagai syarat untuk melakukan sidang munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Bermanfaat untuk tambahan bacaan, rujukan atau reinterprestasi bagi pembaca.

Sedangkan secara langsung, penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Sebagai bahan penambah ilmu pengetahuan bagi Pembina Mental Rohani untuk lebih meningkatkan pembinaan terhadap Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu.

2. Berguna bagi instansi dan lembaga yang terkait dalam Memotivasi Etos Kerja Pegawai.

#### **E. Batasan Istilah**

Agar mencegah kesalahfahaman terhadap istilah dalam penelitian ini, maka peneliti perlu memberikan batasan istilah terhadap judul yang di maksud, yaitu:

1. Istilah metode pembinaan mental rohani yaitu merupakan suatu upaya proses bimbingan kejiwaan manusia yang diberikan oleh pembina atau konselor melalui pembentukan karakter manusia agar menjadi individu yang benar dan sehat baik dari segi fisik maupun mental.
2. Pegawai adalah seseorang yang bekerja disuatu Lembaga atau Instansi perkantoran. Tepatnya di Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu.
3. Motivasi diartikan sebagai dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mc. Donald, motivasi merupakan perubahan energi yang ditandai dengan adanya perasaan (*feeling*) dan dijalankan oleh respon adanya sebuah tujuan.<sup>5</sup>
4. Etos Kerja menurut Toto Asmara adalah kegigihan, ketekunan, keuletan dan bernilai tinggi dalam menemukan kualitas diri, untuk

---

<sup>5</sup>Koeswara E, *Motivasi Teori dan Penelitiannya*, hlm. 7

melakukan suatu pekerjaan.<sup>6</sup> Dalam hal ini, kedisiplinan kerja yang dimiliki seorang Pegawai.

5. Satuan Reserse Narkoba Polres Labuhanbatu ialah tempat lokasi penelitian skripsi.

Dari batasan istilah diatas, dapat disimpulkan bahwa maksud judul penelitian ini adalah upaya yang dilakukan Pembina Mental Rohani di Satuan Reserse Narkoba Polres Labuhanbatu, untuk memotivasi pegawai agar terbentuk etos kerja yang bagus dengan menanamkan nilai keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan skripsi ini, dibagi menjadi lima bab yang dimana didalamnya berisi tentang penjabaran yang berguna dalam menjelaskan kerangka bahasan:

Bab I: Pendahuluan yang berisikan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan istilah serta sistematika pembahasan.

Bab II: Kajian Pustaka yang menjelaskan tentang ruang lingkup motivasi, pengertian etos kerja dan etos kerja dalam islam, pembinaan mental rohani, pengertian pegawai, metode pembina memberikan motivasi, hubungan mental rohani dengan etos kerja, mental positif dalam menciptakan etos kerja pegawai, interaksi antara pembina dan pegawai, aspek-aspek dan metode pembinaan mental rohani dalam meningkatkan etos kerja pegawai.

---

<sup>6</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ( Bandung : PT. Refika Aditama, 2007), hlm. 19

Bab III: Metodologi Penelitian yang didalamnya membahas tentang jenis-jenis, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan dan teknik analisis data.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu mengenai kedisiplinan kerja pegawai di satuan reserse narkoba polres labuhanbatu, metode pembinaan mental rohani dalam memotivasi etos kerja pegawai satuan reserse narkoba di polres labuhanbatu.

Bab V: Penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Ruang Lingkup Motivasi**

##### **1. Definisi Motivasi**

Pada dasarnya, motivasi dapat juga diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia agar apa yang diinginkan terwujud. Dalam hal ini, apabila digambarkan di sebuah perkantoran orang yang berperan besar untuk memberikan motivasi adalah manajer.

Sedangkan orang yang diberi motivasi adalah pegawai. Jika seorang manajer ingin memberikan motivasi kepada pegawainya, maka manajer harus menyesuaikan motivasi itu, dengan apa yang diminati oleh pegawai atau harus sesuai dengan motif yang dijadikan semangat oleh pegawai terhadap kemauan untuk melakukan pekerjaan<sup>7</sup>

Dalam pengertian lain, motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bergerak guna melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Selain itu, motivasi adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu beban tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Motivasi terjadi karena adanya kekuatan baik dari intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target yang direncanakan dan diperjuangkan.

Sedangkan motivasi bagi seorang pemimpin adalah bagaimana untuk mencoba mengatur pegawai agar mencapai kemauannya dan pemimpin

---

<sup>7</sup>T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2016) hlm. 251

mendapatkan hasil dari etos kerja pegawai melalui proses motivasi tersebut. Oleh karena itu, hendaklah pemimpin membuat sebuah konsep yang terstruktur untuk menjalankan suatu perbuatan atau pekerjaan mesti direncanakan, diorganisasikan dan dievaluasi.

Hasil dari evaluasi itulah dapat dijadikan sebagai landasan dasar untuk melakukan atau memulai pekerjaan selanjutnya.<sup>8</sup> Sebagai makhluk sosial kita tidak bisa hidup dalam kesendirian, pasti memerlukan bantuan dari orang lain. Tanpa adanya bantuan orang lain, kita tidak berarti apa-apa.

Oleh karena itu, manusia selalu ingin hidup berkelompok sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sejatinya manusia saling membutuhkan artinya disini adalah masing-masing orang memiliki kelebihan dan kekurangan yang bersifat terbatas. Akan tetapi bukan berarti membuat manusia menjadi pasrah dan tidak percaya diri.

Usaha dan semangat menjadi pokok kekuatan dalam memotivasi diri sendiri. Motivasi intrinsik adalah modal untuk bertindak menjadi mandiri dan bermanfaat bagidiri sendiri maupun orang lain, untuk mengarungi dunia yang semakin penuh dengan persaingan ketat.

Untuk menjadi pegawai yang produktif dalam hal pekerjaan tergantung pola pikir pegawai dalam memandang segala sesuatu pekerjaan. Jika pegawai yakin akan kemampuan dirinya maka hasil akan sama dengan harapan yang diinginkan dan proses dalam mencapai kesuksesan itu akan menjadi lancar

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm. 252

serta mampu menghadapi segala hambatan yang ada dengan jiwa yang tenang tidak stres dan tidak menyebabkan frustrasi dan gangguan mental.

Maka dari itu, kunci utama dalam menumbuhkan motivasi etos kerja adalah dengan selalu memiliki kepercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dan yakin dapat menyelesaikan segala sesuatu pekerjaan dengan efektif.<sup>9</sup>

Istilah motivasi mengacu kepada sebab dan mengapa suatu perilaku harus melakukan sesuatu. Seseorang yang selalu diberi motivasi dalam melakukan sesuatu akan lebih produktif dan efisien daripada yang tidak diberi motivasi. Selain memberikan dorongan yang positif juga dapat menguatkan organisme dan sistem kerja.

Banyak literatur di bidang psikologi dan manajemen menawarkan definisi motivasi, oleh para pakar. Tetapi berikut ini definisi motivasi disajikan dengan karakter pokok dari motivasi yaitu merupakan usaha, kemauan keras, arah atau tujuan. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan untuk mencapai hasil-hasil tujuan tertentu.

## **2. Teori Motivasi Menurut Beberapa Ahli**

Ada beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi. Masing-masing teori berusaha menjelaskan mengapa orang berperilaku tertentu dan bagaimana motivasi terjadi. Namun, dalam hal ini teori yang dimasukkan adalah teori motivasi yang berpengaruh terhadap etos kerja dan yang

---

<sup>9</sup>Jauhary Hadziq, *Membangun Motivasi*, (Tangerang: Loka Aksara, 2019) hlm. 1-3

sehubungan dengan motivasi pegawai. Berikut ini macam-macam teori yang relevan dengan motivasi terhadap etos kerja pegawai menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut<sup>10</sup>:

#### 1. Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Asumsinya bahwa manusia memiliki tingkat kebutuhan yang tersusun secara kesepakatan dan paling dasar. Kebutuhan yang hirarki menurut Abraham Maslow ada beberapa tingkatan yang harus terpenuhi yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar meliputi sandang, pangan, papan, kesehatan.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keamanan, perlindungan, dan jauh dari bahaya.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan kepada rasa ingin dicintai dan rasa ingin memiliki orang lain, diterima dan memiliki.
- d. Kebutuhan penghargaan, berprestasi, berkompotensi, mendapat dukungan dan pengakuan.
- e. Kebutuhan kognitif, yaitu mengetahui, memahami dan menjelajahi.
- f. Kebutuhan estetik, yaitu keserasian, keteraturan dan keindahan.
- g. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

#### 2. Teori Proses

---

<sup>10</sup>T Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 258

Teori ini dicetuskan oleh *Vroom*. Ide yang mendasar dari teori ini adalah keyakinan bahwa hasil-hasil yang diharapkan tercapai sebagai proses dari sebuah tindakan yang diambil manusia. Ada tiga unsur untuk menentukan pencapaian hasil dari teori ini yaitu alat perantara, keseimbangan dan harapan.

### 3. Teori Keadilan

Stacy Adams adalah pencetus teori sekaligus yang mengembangkan teori ini. Ia berpendapat bahwa, individu-individu hendaknya diberi motivasi untuk menjamin hubungan timbal-balik yang seimbang, sehingga keadilan perlu sekali diperhatikan dalam usaha memotivasi pegawai.

### 4. Teori Belajar Sosial

Teori ini menekankan agar manusia berinteraksi didalam lingkungan yang harus memahami berbagai perilaku didalam lingkungan. Pola perilaku didapatkan melalui pengalaman langsung atau melalui pengamatan terhadap proses komunikasi dan hubungan timbal-balik yang lain.

Seseorang memberikan komentar yang menyenangkan dan ada juga yang memberikan komentar tidak menyenangkan. Dengan proses pembedaan ini orang memilih perilaku yang memberikan hasil yang menyenangkan dan menolak pola perilaku yang lain<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup>*Ibid*, hlm. 259

Menurut penganut teori belajar ini, tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh akibat yang diantisipasi. Akibat diantisipasi dapat memotivasi perilaku ditimbulkan oleh akibat yang sesungguhnya.

a. Belajar dari orang lain

Pola perilaku belajar dari orang lain mulai dilakukan melalui pengamatan terhadap perilaku orang lain dan observasi terhadap akibat yang ditimbulkan. Seperti emosi, respons orang lain, dan perilaku model yang ditularkan.

b. Pengaturan Diri

Orang menentukan perilakunya melalui evaluasi diri dan memahami perilaku mereka dengan cara berpuas diri. Diri bisa menerima ganjaran sosial atau finansial untuk perilaku yang tidak sesuai dengan keadaan dirinya. Pada dasarnya, hinaan dan ejekan yang membuat orang termotivasi untuk mematuhi perilaku yang telah diterima, guna menghadapi pengaruh yang bertentangan.<sup>12</sup>

### **3. Tahapan untuk Memotivasi Pegawai**

Untuk memotivasi pegawai diperlukan beberapa tahapan agar mencapai tujuan dengan tepat dan baik. Dalam menentukan rencana untuk memotivasi pegawai dalam bekerja diperlukan kebijakan manajer untuk memberikan sebuah motivasi yang kuat dan menyentuh hati pegawai agar tergugah hatinya untuk giat melakukan pekerjaan. Sebenarnya pegawai memerlukan kebutuhan

---

<sup>12</sup>Ardi Ardani Tristiadi dan Istiqomah, *Psikologi Positif Perspektif Kesehatan Mental Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020) hlm. 24-29

dan penghargaan terhadap hasil jerih payah kerja kerasnya karena itu merupakan salah satu motif pegawai dalam menyemangati diri sendiri.

Sebuah awal yang indah, Persiapan dan awalan yang baik akan banyak menentukan keberhasilan dalam meraih banyak hal. Sama halnya dengan awal pembentukan karakter seseorang, sangat ditentukan oleh permulaan yang baik. Mulai dari sekarang biasakan untuk membuat permulaan yang baik untuk sebuah perubahan yang besar.

Jika ibarat digambarkan dengan sebuah kehidupan, hidup ini seperti sebuah lautan yang luas. Oleh karena itu, untuk mengarungi lautan yang luas itu, diperlukan kepribadian yang matang, tangguh, serta berwawasan seperti seorang pelaut handal yang mengarungi samudera luas. Seorang pelaut yang lemah tidak akan mampu bertahan hidup di tengah kerasnya ombak dilautan.

Begitupun dalam hidup ini, kerasnya kehidupan tidak akan bisa dilewati seseorang dengan mental dan kepribadian yang lemah. Tapi kerasnya kehidupan harus dihadapi dengan kepribadian yang dewasa. Kematangan yang ada dalam diri seorang pegawai hanya akan bisa didapatkan dari seseorang yang benar-benar mempersiapkan diri sejak awal, tentunya dengan memanfaatkan setiap waktu untuk hal yang bernilai positif.<sup>13</sup>

Yang perlu ditanamkan didalam diri adalah kesempatan tidak datang untuk kedua kali, jangan sampai ketika masa indah ini berlalu begitu saja dan kita tidak meraih hasil apapun yang akan dapat kita jadikan bekal untuk melangkah kepada periode masa selanjutnya.

---

<sup>13</sup>*Ibid*, hlm. 30-33

Harus selalu kita ingat bahwa, kesuksesan yang sekarang kita lihat dari orang tua, guru-guru dan orang-orang sukses diluar sana tidak hanya diperoleh dengan sekedip mata atau sekedar membalikkan telapak tangan. Namun, kesuksesan mereka merupakan hasil dari kerja keras masa muda mereka. Menghabiskan masa muda dengan kegiatan yang positif sehingga sekarang dapat menuai manisnya buah usaha mereka.

Tentunya kita menginginkan kesuksesan seperti mereka. Oleh karena itu, tanamkan dalam hati kita hasrat yang besar menjadi seseorang yang luar biasa, untuk menjajaki semua masa indah sekarang ini dengan sebaik mungkin dan mencapai prestasi yang luar biasa.

Sebagaimana yang diterangkan dalam Al-Qur'an Surah Ad-dhuha ayat 4, yang berbunyi

وَلَاخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَى

Artinya: Dan sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan). (Al-Qur'an Surah Ad-dhuha ayat 4)<sup>14</sup>

Urgensi keteguhan hati, Kesuksesan tidak datang sekejap mata, tapi dia hadir melalui sebuah proses yang panjang. Mulai dengan hal yang baik, lalu berkomitmenlah dengan tujuanmu. Sebelum melangkah lebih jauh, tetapkanlah didalam hati untuk sebuah komitmen yang kuat agar tercapai kesuksesan. Karena semuanya mulai dari keinginan hati yang kuat dan bermula dari keinginan yang kuat inilah selanjutnya akan timbul komitmen

---

<sup>14</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Inergi Pustaka, 2001), hlm. 478

yang kuat. Komitmen sebagai penggerak motivasi diri kita jika ingin melangkah kemanapun dalam mencapai tujuan hidup.

Komitmen juga sebagai motivator terbesar disaat kita menemukan hambatan dan rintangan dalam perjalanan kita. Apabila komitmen lemah, otomatis pergerakan langkah kita dalam menuju kesuksesan juga akan menjadi mundur perlahan. Hambatan dan rintangan adalah hal yang pasti dijumpai dalam perjalanan kehidupan, hanya saja bagaimana manusia dapat menyikapi semua itu dengan keteguhan dan kesabaran hati.

Bagi seseorang yang berpikir positif, setiap hambatan dan rintangan mereka anggap sebagai pemanis dalam setiap perjuangan, karena tidak akan tercapai sebuah kemanisan pencapaian sebelum kita menjalani getirnya perjuangan kehidupan. Keteguhan hati adalah sebagai perbedaan antara keinginan yang bersifat biasa dan luar biasa.

Semua keinginan yang luar biasa akan dicapai dengan memiliki keteguhan hati dan menghadapi semua dengan tegar dan tabah. Apabila hanya ingin mencapai hal-hal yang bersifat biasa, bisa jadi orang tersebut kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak memiliki keteguhan hati yang besar dan kuat.<sup>15</sup>

Ibarat sebuah bangunan yang kokoh, bangunan itu harus memiliki pondasi awal yang kokoh begitu juga dengan sebuah tujuan yang besar, tujuan harus juga dibarengi dengan membangun keteguhan hati dan jiwa yang kuat agar meraih tujuan tersebut.

---

<sup>15</sup>Ardi Ardani Tristiadi dan Istiqomah, *Psikologi Positif Perspektif Kesehatan Mental Islam*, hlm. 35-38

Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 35, yang berbunyi

فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ كَانَتْهُمْ يَوْمَ يَرَوْنَ مَا يُوعَدُونَ لَمْ يَلْبَثُوا إِلَّا سَاعَةً مِنْ نَهَارٍ بَلَاغٌ فَهَلْ يُهْلَكُ إِلَّا الْقَوْمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: Maka bersabarlah engkau (Muhammad) sebagaimana kesabaran rasul-rasul yang memiliki keteguhan hati dan janganlah engkau meminta agar azab disegerakan untuk mereka. Pada hari mereka melihat azab yang dijanjikan, mereka merasa seolah-olah mereka tinggal (di dunia) hanya sesaat saja pada siang hari. Tugasmu hanya menyampaikan. Maka tidak ada yang dibinasakan kecuali kaum yang fasik (tidak taat kepada Allah). (Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 35)<sup>16</sup>

Jadikan masa kini menjadi lebih berharga, Kita terlahir bagaikan kertas putih dan kita sendirilah yang akan menulisnya. Jadi, tulislah dengan tinta emas kertas putih kehidupanmu. Kita sering mendengar bahkan melihat dengan mata kepala sendiri bahwa sebagian kehidupan teman dan kerabat kita penuh dengan kemewahan dan kesenangan.

Sering juga kita saksikan banyak sekali persoalan kehidupan seseorang diluar sana seperti tawuran sehabis pulang sekolah, kecanduan merokok, bolos kerja, sampai yang memperhatikan kecanduan minuman keras, narkoba, atau pergaulan bebas dan sebagainya. Sungguh memperhatikan jika kondisi yang mengancam sahabat kita diluar sana.

Jika kondisi yang seperti ini dibiarkan, maka pertanyaannya cuma satu, mau jadi apa kita kelak, jika masa kini kita habiskan dengan hura-hura? Sungguh merugi kesempatan emas pada hari ini jika tidak dimanfaatkan untuk mengisi kegiatan positif dan produktif didalamnya.

---

<sup>16</sup>Ibid, hlm. 404

Begitulah perumpamaan dengan kehidupan kita saat ini, semuanya kita sendiri yang akan mengisi kertas putih itu dengan goresan tinta emas atau tinta merah. Setiap langkah dan keputusan dalam kehidupan kita akan menjadi suatu pelajaran berharga dalam kehidupan kita. Apakah goresan kertas itu kita goreskan dengan noda hitam kehidupan yang gelap dan kelam, atau yang akan menjadi goresan indah dari tinta emas, semuanya ada ditangan kita.

Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Asr ayat 1-3, yang berbunyi

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: Demi masa, sungguh, manusia berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran. (Al-Qur'an Surah Al-Asr ayat1-3)<sup>17</sup>

Urgensi sebuah tujuan, Pendaki gunung harus melihat dengan jelas puncak gunung yang akan didakinya, dengan begitu dia akan mantap untuk menelusuri setiap jengkal terjalnya tebing yang akan dilalui. Tentunya kita pernah membayangkan seorang pendaki gunung yang akan melakukan pendakian.

Begitu banyak persiapan yang harus dipersiapkan mulai dari kesiapan fisik dan mental serta alat sarana dan prasarana alat pendakian. Mereka juga memperhatikan situasi dan kondisi alam saat hendak mendaki apakah cuaca

---

<sup>17</sup>Ibid, hlm. 412

bagus atau tidak untuk melakukan pendakian. Tujuannya agar pendaki tetap dalam kondisi aman dan terjaga keselamatannya dari perjalanan untuk mendaki.

Seorang pendaki juga harus memprediksi resiko kecil atau besar yang akan terjadi selama dalam perjalanan dan juga seorang pendaki mesti mengetahui seberapa tinggi puncak gunung yang akan didakinya untuk melihat jelas titik akhir dalam pendakiannya. Terjal dan curamnya tebing gunung akan terasa mudah dilalui jika seorang pendaki sudah melihat, memperhatikan dan mempertimbangkan titik akhir dalam mencapai puncak gunung tersebut.

Berbeda dengan pendaki yang tidak terlebih dahulu melihat, memperhatikan dan mempertimbangkan titik puncak terakhir dari gunung tersebut. Pastinya pendaki itu tidak memiliki tujuan pasti dan tanpa menjumpai titik akhir. Kondisi ini akan membuat pendaki kehilangan arah dan tujuan sehingga membuat pendaki menjadi malas untuk melanjutkan pendakian.<sup>18</sup>

Ketika kita hendak melangkah untuk mencapai sebuah keinginan dan impian besar dalam hidup ini, hal terpenting yang harus ditanamkan dalam diri adalah sebuah tujuan yang jelas. Karena dengan adanya tujuan yang jelas kita menjadi terarah dan lebih fokus dalam melangkah dan mengambil setiap keputusan. Ada sebuah titik yang ingin kita capai, itulah sebagai motif dan

---

<sup>18</sup>*Ibid*, hlm. 484

motivasi diri kita untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan yang jelas akan menjadi penyemangat ketika kita kehilangan arah dan merasa berputus asa.<sup>19</sup>

Sebagaimana Allah jelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Jatsiyah ayat 22, yang berbunyi

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Al-Qur'an Surah Al-Jatsiyah ayat 22)<sup>20</sup>

## B. Pengertian Etos Kerja

Kata etos terdapat dalam bahasa Indonesia, namun asal usul kata etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* berarti karakter yang digunakan untuk menjelaskan kepercayaan sebagai pengatur prinsip yang menuntun, menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa atau ideologi.

Bahasa Yunani *ethos* kemudian juga diambil oleh negara Inggris untuk dijadikan kata *ethos* dalam bahasa Inggris. *Ethos* membentuk akar dari kata *ethikos* yang berarti moral, menunjukkan karakter bermoral. Bentuk jamaknya adalah *ta ethika*, dan merupakan asal usul dari kata *ethics* dalam bahasa Inggris.

---

<sup>19</sup>Heri Purwanto, *Membangun Motivasi Diri: Kiat Sukses Membakar Motivasi Dalam Diri Kita*, (Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera, 2015) hlm. 20

<sup>20</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, hlm. 399

*Ethics* diterjemahkan kedalam bahasa indonesia menjadi kata etika yang berarti sikap baik.<sup>21</sup>

Definisi etos dan etika mengacu kepada kamus oxford yaitu etos (*ethos*) yang berarti *The characteristic spirit "of" a culture, era, or community as manifested in the attitudes and aspirations.* (Semangat yang bersifat khas dari suatu budaya, era, atau komunitas yang diwujudkan dalam sikap dan tekad). Menurut KBBI definisi etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.

Selain itu, *Oxford Advanced Learner's Dictionary* juga menambahkan definisi etos yaitu *"The moral ideas and attitudes that's belong to a particular group or society* (Ide-ide moral, dan perspektif atau sudut pandang yang mempengaruhi sikap yang dimiliki oleh sebuah kelompok tertentu atau kalangan)". Perspektif adalah sudut pandang, pendirian, sikap tertentu dalam memandang sesuatu. Sedangkan etika adalah prinsip-prinsip moral yang mengoreksi perilaku atau serangkaian sebuah aktivitas seseorang.

Ketika etos dan etika saling berkaitan dan bertolak belakang dari asal usul kata dan definisi masing-masing, bahwa komponen etika sebagian dari etos berhubungan dengan pertanyaan "Menurut nilai-nilai moral apa, anda dan grup anda bertindak, mengapa?" ini berkaitan dengan pernyataan "Seharusnya anda mengambil keputusan yang...". Atau, harusnya anda bertindak..."

Etos berkaitan dengan pertanyaan "Bagaimana anda bersikap, dan apa yang anda lakukan?" "Bagaimana anda bersikap" memperagakan perilaku konkret

---

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm. 21-22

dan mengekspresikan nilai-nilai moral seperti etika tersebut. Etos mewujudkan tafsiran dan terjemahan nilai-nilai moral etika melalui perilaku dan tindakan nyata.

Dunia kerja dan orang bekerja sejatinya adalah sebuah wadah atau tempat orang-orang berkumpul untuk bekerja. Mereka memanfaatkan sumberdaya yang diberikan berupa fasilitas perlengkapan kerja, sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan untuk mencapai tujuan pembentukan suatu tempat kerja tersebut.

Orang bekerja dapat juga diartikan sebagai orang yang melakukan aktivitas mental dan fisik untuk mencapai hasil. Orang yang bekerja di kantor bisa disebut sebagai pengusaha, pemilik perusahaan, karyawan manajerial, pegawai, atau bentuk status kerja lainnya, sejauh itu legal. Mereka memperoleh kompensasi bayaran untuk menghidupi diri sendiri, keluarga dan mempunyai kesempatan untuk peningkatan jenjang karir atau memperluas bisnisnya.<sup>22</sup>

Tempat atau wadah ini kita sebut sebagai sebuah organisasi. Sebuah tempat kerja yang berbentuk wadah merupakan tempat pembentukan hasil pekerjaan. Di setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Tetapi satu hal yang pasti, setiap organisasi itu terbentuk dari adanya sekelompok orang yang memiliki kebutuhan secara kolektif, dimana dalam organisasi yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhannya.

Dengan demikian mau apapun jenis industrinya tujuannya tetap sama yaitu memenuhi kebutuhan sekelompok orang tersebut. Sekelompok orang ini kita

---

<sup>22</sup>*Ibid*, hlm. 23

sebut dengan sebutan para pelanggan (*customer*). Yang pertama ada pelanggan internal yaitu sekelompok orang didalam organisasi, contohnya adalah atasan kita di kantor. Sedangkan pelanggan eksternal adalah orang-orang yang memakai atau memanfaatkan barang dan jasa organisasi yang dihasilkan.

Dengan demikian maka kesimpulan dari definisi etos kerja yaitu bersumber pada keseluruhan dari penjelasan diatas dan mempertimbangkan definisi etos kerja dari KBBI yang berbunyi “Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok”. Oleh karena itu, definisi etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dapat mewujudkan melalui tekad dan perilaku konkret didalam dunia kerja.<sup>23</sup>

### **C. Etos Kerja Dalam Islam**

Kategori etos kerja yaitu berkaitan dengan dua hal terpenting yang pertama adalah bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya dan yang kedua adalah bagaimana ia melakukan perkerjaannya. Etos kerja memaknai bersikap yaitu memancarkan ekspresi etika kerjanya. Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mencirikan perilaku seseorang dalam bekerja.

Etika kerja menentukan apa yang dilakukan pegawai dalam situasi tertentu. Apa yang disanggupi pegawai dengan apa yang tidak disanggupi oleh

---

<sup>23</sup>Hajrul Aswad Harahap, “Efektivitas Bimbingan Rohani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perusahaan Pabrik Sepatu CV. Kakang Prabu, Kp. Katomas, Tigaraksa Tengerang Banten” SKRIPSI (2018), hlm.30–34 Diakses pada hari Selasa 20 April 2021 pukul 09.43 WIB

pegawai. Dengan demikian, etos kerja menggambarkan banyak hal ciri khas tentang siapa dan bagaimana seseorang didalam pekerjaan.<sup>24</sup>

Didalam pekerjaan, seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik biasanya ditempatkan untuk posisi yang lebih baik, lebih banyak tanggung jawab dan promosi. Sebaliknya, jika tidak maka pimpinan perusahaan bisa saja menganggap bahwa sang karyawan gagal memberikan nilai wajar untuk upah yang diterima. Tidak ada promosi dan tidak pula diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Seseorang yang bekerja dengan serius dan sesuai mengikuti aturan main yang ada, sepantasnya akan dihargai. Sebaliknya, bagi mereka yang tidak mengikuti aturan main, tentunya akan menuai sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang tidak mau bekerja, janganlah ia diberi makan!

Untuk bekerja dengan serius harus mematuhi aturan main perusahaan dan mengikuti jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Bersikap jujur adalah hal yang terpenting dalam menampilkan etos kerja yang baik. Untuk melakukan ini tentu memerlukan sebuah motivasi yang kuat. Tanpa adanya etika kerja, diluar dari nilai-nilai moral kerja yang tepat, motivasi yang kuat tidak akan ada gunanya dan perlakuan etos kerja yang sederhana ini pasti tidak tercapai.

Secara bersikap, etos kerja yang dilakukan seharusnya mengandung tiga hal penting didalamnya yaitu bekerja keras, mengerjakan pekerjaan dengan serius

---

<sup>24</sup>Heri Purwanto, *Membangun Motivasi Diri: Kiat Sukses Membakar Motivasi Dalam Diri Kita*, hlm. 32

dan fokus, memberikan nilai sepadan dengan tugas dan tanggung jawab yang kita terima.<sup>25</sup>

Tinjauan realitas di dunia kerja, para perekrut karyawan atau pegawai mengharapkan orang-orang yang terpilih tentunya telah memenuhi semua syarat dan kriteria standar perusahaan dan dapat menjalankan pekerjaan dengan gemilang.

Mereka mengharapkan para karyawan terpilih ini untuk antusias, optimis dan menikmati pekerjaannya. Bukan saja menikmati, tetapi juga bersemangat dengan posisi yang diterimanya dan juga diharapkan untuk berdedikasi penuh dan memiliki kemampuan untuk belajar.

Globalisasi sudah tidak dapat dihindari lagi, kompetisi kedepan sudah semakin ketat dan berdaya saing tinggi. Teknologi berkembang secara pesat, tanpa semangat belajar yang kuat, bagaimana bisa karyawan mengatasinya? Begitulah kira-kira argumentasi pembelaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dari semua sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan roda dunia kerja, sumber daya manusia jelas yang paling utama. Bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan adalah jiwanya organisasi. Maka sangat penting untuk menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Tingkat kepuasan ini menyiratkan perasaan sang karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan keinginan dan kebutuhannya. Jika karyawan

---

<sup>25</sup>*Ibid*, hlm. 34-35

merasa keinginan dan kebutuhannya sudah terpenuhi maka itu artinya sang karyawan sudah merasakan manfaat dari kepuasan kerja tersebut. Jika sebaliknya, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Karena kepuasan kerja menyangkut dengan perasaan batin karyawan maka dari itu ada yang senang dan juga ada yang tidak senang. Sekarang tergantung terhadap bagaimana karyawan menghadapi itu semua sesuai dengan karakter diri dan kebutuhan dari karyawan tersebut. Untuk itu, tingkat kepuasan kerja tidak menjadi hal yang absolut dalam mencirikan kepuasan seseorang karyawan.

Artinya bagaimana hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja? Mari kita renungkan bersama melalui kenyataan yang kita alami sehari-hari termasuk pekerjaan kita. Suka atau tidak suka, tidak semua keinginan kita dapat terpenuhi. Bukan hanya keinginan harta benda juga meliputi keinginan jiwa (Pikiran, perasaan, kehendak).<sup>26</sup>

Tingkat kepuasan kerja itu bersifat relatif. Kita harus mengakuinya, karena seideal apapun organisasi dimana kita bekerja hanya memberikan tingkat kepuasan yang sewajarnya sesuai porsi masing-masing posisi karyawan yang telah ditetapkan. Tingkat kepuasan kerja relatif menyiratkan adanya dinamika tingkat kepuasan kerja.

Dinamika kepuasan kerja dipengaruhi oleh perasaan sang karyawan atau sekelompok karyawan terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan pasti memiliki rintangan dan hambatan tetapi kembali lagi bagaimana kita menyikapinya dan meningkat kinerja dari etos kerja diri kita.

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hlm. 36

Tekad dan etos kerja, bagaimana untuk memanfaatkan tekad dalam menumbuhkan etos kerja. Dengan menstimulus tekad tersebut dengan sikap prinsip terbaik misalnya (Kerjakan yang terbaik setiap saat. Ini menguntungkan saya). Semua tergantung dengan tekad yang ada didalam diri karyawan, dengan memasukkan tekad yang tinggi maka tekad menggerakkan kehendak anda untuk bersemangat dalam bekerja.

Semangat ini kemudian menjadikan karakter diri anda dalam dunia kerja dan selanjutnya menjadi karakter yang mencerminkan keyakinan untuk senantiasa mengerjakan yang terbaik dan memberikan manfaat untuk diri. Jika kita sedang menjalani etos kerja terbaik kita maka ini akan menstabilkan, menjadikan konstan, bahkan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan diri tidak terpengaruh oleh faktor dari lingkungan eksternal atau sekitar.<sup>27</sup>

Jika semangat kerja diri sudah tinggi maka berdampak baik bagi kesehatan tubuh sendiri jauh dari penyakit, lebih sehat dan lebi puas dengan kesehatan diri. Kata-kata motivasi diatas bukan sekedar sebagai pembodohan untuk menekankan diri harus bekerja keras tanpa memikirkan kompensasi bayaran, tetapi ini adalah penanaman sikap hidup yang sebenarnya sangat realistis, sangat masuk akal dan berguna, bukan hanya untuk ruang lingkup pekerjaan juga untuk semua aktivitas dan kegiatan dimanapun dan kapan saja.<sup>28</sup>

Untuk memperoleh kehidupan yang baik, Allah menyuruh manusia agar bekerja secara optimal, rajin, tekun dan optimis, sebaliknya Allah melarang

---

<sup>27</sup>*Ibid*, hlm. 37

<sup>28</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016) hlm. 1-5

manusia untuk bermalas-malasan, pasrah terhadap keadaan, seperti digambarkan dalam firman-Nya dalam Al-Qur'an Surah Al-Isra ayat 29

وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ  
فَتَقْعَدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا

Artinya: Dan janganlah engkau jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu dan jangan (pula) engkau terlalu mengulurkannya (sangat pemurah) nanti kamu menjadi tercela dan menyesal. (Al-Qur'an Surah Al-Isra ayat 29).<sup>29</sup>

Atas dasar itu, maka yang menjadikan motivasi dan mencapai prestasi baik dalam bekerja adalah dengan kekuatan iman dari dalam diri manusia. Menurut Dr. Yusuf Al-Qardawy ia mengatakan bahwa, iman adalah pendorong yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karena kinerja itu tidak akan maju dan berkembang melainkan dikarenakan kerja keras yang dilakukan oleh manusia. Bekerja dengan baik dan sempurna dapat menunjang kemajuan dalam bekerja.

Kemajuan akan tercapai apabila manusia melakukan pekerjaan dengan jujur dan ikhlas dalam bekerja untuk memperoleh kesuksesan yang ingin dicapai, tidak ada pendorong lain yang lebih baik pengaruhnya terhadap motivasi kerja selain dengan kekuatan iman.

Oleh karena itu, iman sebagai daya motivasi untuk mewujudkan etos kerja dan meraih prestasi, termasuk ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut ajaran tauhid, bahwa orang-orang beriman mestinya mampu mewujudkan ekonomi yang kuat dan menjadi ilmuwan serta teknokrat-teknokrat.

---

<sup>29</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, hlm. 227

Teori ini sangat bagus sekali, apabila dilaksanakan oleh umat islam untuk menjemput kemajuan. Walaupun, mesti kita sadari masih banyak juga umat Islam yang hidup dengan penderitaan dan kemiskinan. Menurut Al-Amar Syakib Arsalani, bahwa setengah dari beberapa sebab yang terbesar dalam membawa kemunduran bagi umat islam ialah kebodohan.

Kebodohan ini dikarenakan malas belajar. Padahal Allah telah jelas memberikan garis tegas bahwa ada dua kualitas yang ditanamkan Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Tin ayat 4-5, yaitu *ahsan at-taqwim* dan *asfala safilin*.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ، ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ

Artinya : sesungguhnya kami ciptakan manusia dengan sebaik-baiknya kejadian dan kemudian merubahnya menjadi ciptaan terendah. (Al-Qur'an Surah At-Tin ayat 4-5).<sup>30</sup>

Quraish Shihab mengatakan ada empat daya yang dianugerahkan Allah kepada manusia yaitu:

1. Daya tubuh manusia dan panca indera semua berasal dari kekuatan tubuh yang ada didalam diri manusia.
2. Daya hidup, yaitu menjadikan manusia memiliki kemampuan mengembangkan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta mempertahankan hidupnya dalam menghadapi tantangan.
3. Daya akal, yaitu memungkinkan manusia memiliki akal dan pikiran atau ilmu pengetahuan dan teknologi.

---

<sup>30</sup>*Ibid*, hlm. 478-479

4. Daya kalbu, yaitu memungkinkan bermoral, merasakan keindahan, kelezatan iman dan kehadiran Allah. Dari daya-daya inilah sebab lahirnya sebuah intuisi dan indera keenam.

Empat daya ini apabila berjalan dengan baik akan berguna untuk memiliki, budi pekerti, keilmuan, terampil serta rajin, memiliki kesehatan fisik dan mental itulah yang disebut dengan *ahsan at-taqwim*. Sebaliknya orang yang malas, pasrah dan tidak terampil disebut dengan *asfala safilin*.<sup>31</sup>

Bagi umat islam, jelas motivinya bekerja karena ibadah kepada Allah. Lebih lengkapnya lagi motivasi bekerja menurut konsep islam adalah sebagai berikut:

1. Bekerja dengan nilai mengabdikan diri kepada Allah
2. Bekerja dengan ikhlas dan amanah
3. Bekerja dengan semangat gotong royong
4. Bekerja dengan tujuan untuk memperoleh kebahagiaan manusia.

Sehingga Islam menggariskan bahwa pekerja adalah orang yang akrab dengan Allah Swt, karena mereka bukan hanya melakukan hubungan baik dengan Allah Swt, seperti sholat, puasa, zikir dan tasbih, tetapi mereka juga memberikan sumbangan kepada orang lain (*hablun min-allaah hablun min-Annas*).<sup>32</sup>

Allah menggambarkan dalam Alquran, melakukan pekerjaan harus dengan sekuat tenaga dan optimal, serta seimbang antara prestasi duniawi dan ukhrawi seperti yang digambarkan Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77 berbunyi:

---

<sup>31</sup>*Ibid*, hlm. 480-481

<sup>32</sup>Sukiman, *Teologi Pembangunan Islam: Membumikan Nilai-Nilai Tauhid Dalam Kehidupan Umat Islam Modern*, (Medan: Perdana Publishing, 2017) Hlm. 37

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ  
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77).<sup>33</sup>

Islam menganjurkan manusia untuk bekerja agar manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara kompleks dan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga memberi batasan-batasan terhadap manusia dalam melakukan aktivitas kerjanya agar efektif dan efisien. Berikut ini ayat yang menjelaskan tentang berkahnya orang menjalankan pekerjaan dengan ikhlas yaitu sebagaimana yang termaktub dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97, yang berbunyi

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ  
حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada

---

<sup>33</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009) Hlm. 315

mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97).<sup>34</sup>

Ciri-ciri etos kerja dalam Islam yaitu seperti, memiliki semangat yang tinggi, menghargai waktu, memiliki moral atau akhlak, jujur dalam menjalankan tugas maupun bersikap kepada orang lain, memiliki komitmen yang kuat, teguh pendirian, sikap disiplin tinggi, berani menghadapi tantangan, percaya diri, bekerja dengan kreatif dan bertanggung jawab.<sup>35</sup>

#### **D. Pembinaan Mental Rohani**

Untuk mengembangkan mental rohani seorang pegawai dalam dunia kerja maka yang utama wajib mempelajari teori kesehatan mental yang dinamakan dengan *mental hygiene*. Pada dasarnya *mental hygiene* diperuntukkan bagi individu dalam rangka mengembangkan mental sehat dan memperbaiki masalah kesehatan mental atau penyesuaian diri.

*Mental hygiene* ini juga diterapkan pada unit-unit sosial seperti lingkungan keluarga, sekolah, pekerjaan (industri). Penerapan *mental hygiene* juga didasari oleh kepada prinsip psikologi, bahwa perkembangan kesehatan mental dipengaruhi oleh kualitas iklim psikologi lingkungan dimana individu hidup.

Penerapan *mental hygiene* didalam lingkungan kerja (perkantoran, industri dan perusahaan) memainkan peranan yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu (pejabat, pimpinan, bos, pegawai). Kantor bukan hanya tempat

---

<sup>34</sup>*Ibid.* hlm. 222

<sup>35</sup>Noor Indah Amalia, "Peranan Pembinaan Mental Terhadap Etos Kerja Personel" Skripsi (2008), hlm. 26–28 Diakses pada hari Rabu 21 April 2021 pukul 20.24 WIB

untuk mencari nafkah, ajang persaingan bisnis dan ekonomi serta peningkatan kesejahteraan hidup, tetapi juga dapat menjadi sumber munculnya stres yang memberikan dampak negatif terhadap kesehatan mental rohani bagi para pimpinan dan pegawai.

Sumber stres yang kemudian menjadi pokok permasalahan gangguan kesehatan mental dan emosional yang sering muncul di tempat kerja antara lain: frustrasi karena kecewa, kurang terjaminnya kesejahteraan, gaji yang kurang memadai untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarga, adanya konflik antara pegawai dengan atasan dan kolega, pekerjaan yang ditekuni tidak sesuai dengan minat bakat yang dimiliki.<sup>36</sup>

Persaingan yang tidak adil antara pimpinan dan pegawai, beban kerja yang terlalu banyak, lingkungan fisik di tempat kerja yang kurang kondusif sehingga mengganggu konsentrasi kerja, waktu istirahat yang kurang, tidak adanya komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, jenjang karir atau kenaikan pangkat tidak tertata dengan baik, para pegawai tidak diberikan kesempatan untuk beribadah sesuai agamanya masing-masing.

Apabila masalah-masalah di atas dialami oleh suatu lembaga, maka akan terjadi menurunnya produktivitas kerja di jajaran pimpinan atau pegawai. Maka dapat dipastikan untuk kedepannya lembaga perusahaan tersebut harus bersiap-siap menjadi bangkrut.

Oleh karena itu, bagi para pemimpin perusahaan atau sebuah lembaga perkantoran agar tidak mengalami kebangkrutan, sudah harusnya memahami

---

<sup>36</sup>Firdaus, *Upaya Pembinaan Rohani dan Mental*, Vol.9 No.1, 2014, hlm. 32

strategi mental hygiene agar mereka dapat mengembangkan cara-cara untuk mencegah terjadinya masalah gangguan emosional, atau memperkecil sumber-sumber terjadinya stres.

Prinsip-prinsip yang didasarkan pada hakikat manusia merupakan dasar dalam pembinaan mental rohani individu dengan mengamalkan beberapa hakikat sebagai makhluk yang diciptakan secara sempurna dan juga sebagai pemimpin dimuka bumi. Beberapa unsur yang harus diaplikasikan sebagai manusia adalah kesehatan mental dan adaptasi tergantung kepada kondisi jasmani yang baik dan kemampuan manusia.<sup>37</sup>

Untuk memelihara kesehatan mental dan adaptasi, maka perilaku individu harus sesuai dengan perilaku sosial, sebagai makhluk yang memiliki moral, intelektual, agama, emosional dan sosial. Kesehatan mental dan adaptasi dapat dicapai melalui pemikiran dan kontrol diri, baik dalam cara berpkpikir, berkhayal, terpenuhinya kebutuhan, mengekspresikan perasaan dan bertingkah laku.

Dalam mencapai kesehatan mental dan adaptasi maka perlu memperluas ilmu pengetahuan dan menganalisis kemampuan diri. Kesehatan mental memerlukan konsep diri, ilmu pengetahuan dan sikap terhadap kondisi fisik dan jiwa secara sehat meliputi penerimaan dan penghargaan diri secara realitas atau wajar. Kestabilan mental dibentuk dengan pengembangan moral yang luhur dalam diri sendiri. Seperti sikap adil, merasa aman, keteguhan hati, semangat, integritas, rendah hati dan kejujuran.

---

<sup>37</sup>*Ibid*, hlm. 33

Kesehatan mental dan adaptasi bergantung kepada pemahaman dan pengembangan kebiasaan yang baik. Mental rohani yang sehat senantiasa mampu melakukan perubahan sesuai dengan keadaan, mental rohani yang baik selalu memerlukan usaha yang terus menerus untuk mencapai kedewasaan dalam berpikir, mengambil keputusan, beremosi dan bertindak. Mental yang sehat juga belajar dalam mengatasi konflik dan frustrasi serta ketegangan-ketegangan secara efektif.<sup>38</sup>

Kesehatan mental dan rohani terbentuk pada hubungan antar pribadi yang harmonis, terutama dalam kehidupan keluarga. Pembinaan mental dan rohani juga perlu penyesuaian yang baik dan ketenangan batin tergantung kepada kepuasan dalam bekerja. Kesehatan mental dan rohani juga harus bisa menyesuaikan dengan sikap yang realistis, termasuk penerimaan terhadap kenyataan secara sehat dan objektif.

Kestabilan mental dan rohani juga dicapai melalui kesadaran seseorang terhadap sesuatu yang lebih berharga, daripada dirinya sendiri yaitu kepada sang pencipta dan ketenangan batin juga bisa dicapai melalui kegiatan yang teratur dalam hubungan manusia dengan tuhan seperti dengan shalat dan berdoa.<sup>39</sup>

Secara keseluruhan pendapat para ahli pakar kesehatan mental dan psikologis maka dapat diartikan definisi kesehatan mental adalah keadaan jiwa seseorang yang ditandai kemampuan dalam mengelola emosi dan pikiran, mengembangkan potensi diri, berinteraksi dengan orang lain secara konstruktif, bekerja secara produktif dan berkontribusi bagi kesejahteraan bersama.

---

<sup>38</sup>*Ibid*, hlm. 34

<sup>39</sup>Jalaluddin Haji, *Psikologi Agama*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019) hlm. 85

Pembinaan mental rohani tidak terlepas dari peran dan fungsi agama terhadap bimbingan religius kepada setiap manusia khususnya untuk dikaitkan kepada seorang pegawai untuk meningkatkan etos kerja pegawai maka dari itu fitrahnya manusia adalah beragama dan memiliki tuhan, mampu mengamalkan nilai-nilai ajaran agama untuk mengangkat harkat martabat sebagai manusia disisi Tuhan.

Dengan kesadaran beragama maka manusia sudah memperlihatkan konsistensi dirinya dimata tuhan dengan memiliki jati diri, identitas diri yang benar yaitu sebagai khalifah Allah di muka bumi. Sebagai utusan Allah di muka bumi ini manusia memiliki tugas suci yaitu ibadah dan mengabdikan kepada-Nya.

Perwujudan dari pengabdian itu bersifat ritual pribadi seperti shalat, puasa dan berdoa. Ada juga ibadah sosial diantaranya upaya menjalin silaturahmi dan menciptakan lingkungan hidup yang bermanfaat bagi kesejahteraan dan kebahagiaan umat manusia (*rahmatan lil'alamina*).<sup>40</sup>

Agama sebagai pedoman hidup bagi manusia yang memberikan petunjuk tentang berbagai aspek kehidupan, termasuk pembinaan dan pengembangan mental (rohani) yang sehat. Sebagai petunjuk bagi manusia, untuk membentuk mental rohani yang sehat maka ada beberapa fungsi agama yaitu sebagai berikut:

1. Memelihara Kesucian

Manusia terlahir dengan keadaan suci, bersih, jauh terbebas dari noda dan dosa. Namun dengan adanya hawa nafsu ditambah dengan

---

<sup>40</sup>*Ibid*, hlm. 86-87

godaan setan disetiap langkah kehidupan manusia bisa saja terjerumus kedalam jurang kesesatan.

Melihat fenomena seperti itu maka wajib bagi manusia membentengi diri dari godaan setan maupun iblis yang tidak bertanggung jawab dengan memperbanyak ibadah dan memperdalam ketakwaan kepada Allah dengan beriman dan beramal saleh, mengerjakan segala perintah Allah dan menjauhi semua larangan-Nya, itu berarti manusia telah dapat menahan hawa nafsu yang jahat berupa godaan setan.

Demikian pula manusia itu telah berhasil memelihara kesucian atau fitrahnya terhadap dirinya sendiri dan mudah-mudahan manusia yang pandai menjaga fitrahnya sebagai manusia, ia tergolong orang yang mendapatkan rahmat dari Allah SWT.

## 2. Memelihara Rohani

Agama sangat menghargai harkat martabat manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki kemuliaan dan kesempurnaan, dibandingkan dari makhluk lainnya. Untuk itu manusia sudah sewajarnya untuk memelihara ketenangan diri dari hal-hal yang dapat menyebabkan kecelekaan dan mengganggu kehidupan orang lain. Maka dari itu agama melarang manusia melakukan penganiayaan, penyiksaan dan pembunuhan baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.<sup>41</sup>

## 3. Memelihara Akal

---

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 88

Sebagai makhluk yang mulia dan sempurna atas ciptaan-Nya, manusia mampu memelihara akal dan fikiran dari suatu hal yang positif dan negatif. Jauhi yang negatif bangunlah yang positif, dengan akal manusia memiliki: kemampuan untuk membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, memahami dan menerima nilai-nilai agama.

Mengembangkan ilmu teknologi serta budaya karena dengan kemampuan berilmu dan berbudaya manusia dapat menjadi makhluk yang beretika dan beradab. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk berakal dalam mensyukuri nikmat Allah dengan cara semaksimal mungkin untuk berpikir positif, belajar, menjauhkan dari perbuatan yang negatif atau merusak akal seperti miras, napza, dan lain-lain.<sup>42</sup>

#### 4. Memelihara Keturunan

Menjaga keturunan yang suci sebagai regenerasi takwa, aturan dan ajaran agama yang berlaku untuk memelihara keturunan adalah dengan melakukan pernikahan. Pernikahan adalah proses menyatukan dua insan yang terpisah yang ditempuh oleh pasangan laki-laki dan perempuan sebelum melakukan hak dan kewajiban sebagai suami istri. Pernikahan bertujuan untuk mewujudkan keluarga yang sakinah, mawaddah, warahmah.

Apabila mental rohani seorang pegawai terbina dengan baik, maka secara otomatis dan tanpa disadari bahwa pertumbuhan etos kerja pegawai akan terus berkembang jauh lebih baik. Serta menghasilkan kualitas diri dan kebergunaan

---

<sup>42</sup>*Ibid*, hlm. 89

bagi kinerja pegawai, yang selalu tulus bekerja dengan kemampuan yang dimiliki tanpa mengkhawatirkan nilai-nilai kebutuhan dan kepuasan dalam bekerja. Karena dengan mental rohani yang tumbuh dalam diri akan memberikan arti sebuah perjuangan dan bersyukur terhadap apa yang dimiliki.

Dari penjelasan diatas bahwa, pentingnya pembinaan mental rohani untuk menumbuhkan kesehatan mental manusia terkhusus untuk membentuk mental rohani pegawai dengan cara melakukan hal-hal yang berguna dan meninggalkan hal-hal menghambat mental rohani yang dapat berpengaruh pada efektivitas etos kerja pegawai.<sup>43</sup>

#### **E. Pengertian Pegawai**

Pegawai merupakan seseorang yang bekerja di suatu sektor pemerintahan maupun suatu instansi. Orang yang bekerja di suatu sektor pemerintahan biasanya disebut dengan pegawai negeri. Sementara orang yang bekerja pada perusahaan bukan milik pemerintah disebut dengan pegawai swasta. Selain kedua jenis pegawai tersebut, ada juga yang dinamakan pegawai dari BUMN. Pegawai BUMN adalah seseorang yang bekerja di suatu perusahaan milik pemerintah.

Pegawai swasta berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki inovatif dan kreatifitas tinggi sangat dibutuhkan dalam kemajuan sebuah perusahaan. Suatu perusahaan dapat maju dan berkembang jika didukung oleh pegawai atau tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidang tertentu.

---

<sup>43</sup>Syamsu Yusuf, *Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung, 2018), hlm. 1

Demikian pula dengan pegawai negeri, kelancaran dan keberhasilan pemerintah tergantung dari aparatur negara. Mengapa demikian? Karena pegawai negeri yang menjadi aparatur negara yang bertugas menyelenggarakan pemerintah dalam mewujudkan cita-cita dan pembangunan nasional.<sup>44</sup>

Prestasi kerja merupakan suatu sistem kepegawaian. Pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan didasarkan atas prestasi dan etos kerja yang dicapai oleh pegawai. Prestasi harus di buktikan secara nyata begitu juga dengan etos kerja harus ditumbuhkembangkan demi pencapaian kecakapan dan prestasi kerja. Pegawai selalu bekerja untuk kepentingan orang banyak, oleh karena itu dalam pelaksanaannya, pembinaan pegawai bukan dilihat dari bekerja sebagai aparatur negara. Namun, juga dilihat dari segi sebagai warga negara.

Hal ini menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan hendaknya usahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perseorangan. Maka apabila telah dapat membedakan antara keduanya, maka ada baiknya mengutamakan kepentingan kerja daripada kepentingan pribadi.

Tingkat kedisiplinan pegawai harus ditingkatkan demi tercapainya efisiensi kerja yang tinggi. Disiplin memiliki makna yang dalam, karena hal ini muncul didasarkan dari dalam perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan. Kemudian, kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk perilaku dan tindakan.

---

<sup>44</sup>Haris Aravik, *Manajemen Analisis Jabatan*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2012), hlm. 12

Disiplin memiliki kualitas nilai psikologis. Oleh karena itu, disiplin terlihat dari segala perbuatan dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan yang mencerminkan tindakan dari kualitas psikologis. Disiplin juga dapat diwujudkan dengan perlakuan dan perbuatan yang wajar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki<sup>45</sup>.

Dalam penyelesaian suatu pekerjaan, biasanya diatur dalam suatu peraturan tertentu yang membuat disiplin akan tindakan seorang pegawai dalam menaati atau mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Pegawai yang tidak mengikuti disiplin peraturan kerja dianggap telah melanggar peraturan pekerjaan. Dengan demikian, pegawai tersebut berhak menerima sanksi atas pelanggaran yang dibuatnya.

Pelanggaran yang masih bisa ditoleransi atau pelanggaran ringan biasanya diberikan peringatan secara tertulis atau secara langsung. Sementara untuk pelanggaran yang berat, seorang pegawai dapat diturunkan dari jabatannya, bahkan dapat juga diberhentikan dengan tidak hormat.

## **F. Metode Pembina Memberikan Motivasi**

Berikut ini cara yang berkenaan dengan pemberian motivasi terhadap pegawai dengan baik dan benar melalui metode sebagai berikut:

1. *Client-Centered Method* (berpusat pada keadaan)

Pada metode ini, seluruh keputusan ada ditangan konseli, konselor sebagai perantara ilmu yang memberikan informasi tentang kebutuhan

---

<sup>45</sup>*Ibid*, hlm. 13-14

yang diperlukan konseli sebagai bentuk adanya perubahan sikap serta perkembangan dari konseli. Proses bimbingan harus didasarkan dari adanya kepentingan konseli sendiri bukan mengikuti kepentingan konselor.

Sikap konselor disini tidak dianjurkan mengoreksi atau mendoktrinasi konseli. Karena yang diharapkan oleh konseli disini adalah konseli sudah dapat membimbing diri sendiri setelah mendapatkan bimbingan konseling dari konselor.<sup>46</sup>

Dalam hal ini konseli dianggap memiliki penyesuaian diri yang salah kemudian akan di ubah karakternya menjadi kondisi psikis yang sehat. Gerald Corey mengemukakan pendapatnya ia menyatakan bahwa pendekatan yang berpusat pada keadaan konseli, difokuskan pada kemampuan klien untuk menghadapi kehidupan nyata yang penuh tantangan. Konseli sebagai orang yang mengerti dengan keadaan dirinya sendiri, lebih pantas untuk menemukan jalan kepribadian yang tepat dan sesuai kemampuan untuk dirinya sendiri.

Keberhasilan metode ini tergantung melalui sikap konselor yang harus selalu terbuka tanpa ada yang ditutup-tutupi. Dengan demikian konseli akan mencurahkan segala asumsinya dengan secara terbuka sehingga dapat ditentukan perilaku asli dari konseli.

Sementara sikap konselor yang penuh keikhlasan, kehangatan, penerimaan, yang tidak posesif dan empati yang akurat, akan membentuk

---

<sup>46</sup> Agus Maryoto, *Ensiklopedia Profesi Seri Pegawai*, (Semarang: Alprin, 2019) hlm. 1

kondisi yang menguntungkan bagi keberhasilan pemberian bimbingan kepada klien. Oleh karena itu sudah jelas dasar yang dijadikan landasan pada metode ini adalah prinsip demokrasi.

## 2. *Directive Counseling*

Dalam metode ini dapat dikategorikan dengan metode bimbingan yang cukup sederhana karena penyampaiannya hanya dengan memberikan solusi terbaik terhadap masalah yang dialami konseli.<sup>47</sup> Namun metode ini tidak seperti metode berpusat pada keadaan, yang diskusinya selalu konfirmasi terlebih dahulu kepada konseli dan bergantung dengan kondisi konseli pada saat ini.

Dalam metode wawancara ini lebih bersifat fleksibel dan bebas sehingga klien dapat luwes dalam menceritakan masalahnya. Hal ini berguna untuk menyadarkan sikap klien yang tidak menguntungkan.

Keberhasilan metode ini terletak pada konselor yang harus terus membina dan memberi motivasi secara aktif agar konseli tersentuh hatinya untuk mengubah perilakunya menjadi lebih adaptif. Peran konselor disini adalah untuk menegaskan kepada konseli agar merefleksikan diri dan mendorong konseli untuk memfungsikan potensinya dalam mengambil keputusan yang tepat, sebagai jalan keluar penyelesaian atas masalah yang dihadapinya.

## 3. Metode Pencerahan

---

<sup>47</sup>*Ibid*, hlm. 2-3

Metode ini menekankan pada usaha pencarian sumber perasaan yang dirasakan menjadi masalah batin klien. Sekaligus untuk membangkitkan semangat klien agar memahami realitas dirinya dan realitas masalahnya.

Metode ini dapat diberikan dengan dua unsur yaitu insight (wawasan) dan klarifikasi (pencerahan) untuk mengetahui keadaan jiwa yang menjadi sumber konflik pada diri klien. Dengan begitu konselor diharapkan dapat memberi kebebasan kepada konseli untuk mengekspresikan seluruh masalahnya.<sup>48</sup>

Menurut Kartini Kartono dan Jenny Andari mengemukakan beberapa saran kepada konselor, yang diharapkan dapat mendukung keberhasilan tugasnya. Saran-saran tersebut secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Berusaha memahami pribadi individu
2. Mencari sebab-sebab timbulnya frustrasi
3. Membuat rencana kerja untuk mendapatkan pengalaman positif
4. Memberikan cinta kasih dan simpati secukupnya
5. Menggunakan mekanisme penyelesaian yang positif
6. Menanamkan nilai-nilai spiritual dan nilai-nilai keagamaan.

#### 4. Metode Nasihat (*mau'izah*)

---

<sup>48</sup>*Ibid*, hlm. 4-5

Menurut istilah, nasihat adalah cara membimbing seperti memberi masukan atau melarang seseorang dengan hati yang tulus dan ikhlas serta memasukkan nilai-nilai motivasi dan ancaman. Dalam memberikan nasihat harus dapat meyakinkan dan menyentuh hati seseorang. Nasihat bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang akibat perbuatan akan selalu mendapatkan ganjaran atau balasan sesuai apa yang diperbuat.

Dalam menasihati pegawai pembina berharap dapat memberi pertolongan kebaikan, melarang pegawai dari perbuatan yang tidak berfaedah, membimbing mereka kepada jalan yang lurus dan mencegah pada jalan yang sesat, selalu berbuat kebaikan dan berprasangka baik terhadap diri sendiri sebagaimana untuk membentuk motivasi mental rohani seorang pegawai.<sup>49</sup>

Oleh karena itu, dalam metode nasihat ini adalah perlunya penerapan teladan pembina serta contoh pelaksanaannya terhadap seorang pegawai. Sehingga pegawai dapat menerapkan dalam kehidupan keseharian dengan penuh kebaikan.

## 5. Metode Pengobatan

Dalam metode ini sangat bermanfaat untuk memperbaiki kesehatan mental dan rohani seseorang yaitu dengan melakukan tanggung jawab terhadap pencegahan, penyembuhan dan pengendalian berbagai penyakit sosial yang pada dewasa ini semakin berkembang di kehidupan

---

<sup>49</sup>Abdurrahman, *Konseling Islami*, (Medan: Perdana Publishing, 2019) Hlm. 157

masyarakat madani. Berikut beberapa aspek-aspek dalam metode pengobatan adalah sebagai berikut:

a. Mencegah

Mencegah dalam arti merawat yang masih ada, agar tidak hilang maupun rusak dikarenakan sesuatu yang datang menyerang tidak baik. Cara ini bisa dilakukan dengan menjaga kesehatan mental dan motivasi dalam bekerja seorang pegawai dengan belajar menata diri kearah lebih baik lagi daripada sebelumnya.<sup>50</sup>

Memahami konsep kesehatan psikologis diri sendiri agar bertanggung jawab atas tindakan yang merugikan diri sendiri dan menjaga kesehatan batin diri dari pengaruh-pengaruh negatif dari luar diri yang mengganggu karakter, kegigihan dan prinsip diri yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan kebahagiaan diri.

b. Penyembuhan

Untuk mencapai tahap penyembuhan maksimal, seorang pegawai harus mendengarkan nasihat dan arahan serta masukan pembina dengan terbuka dan mau untuk menjalakkannya. Karena dengan salah satu cara penyembuhan ini dapat menjadikan pegawai untuk menjaga diri dari gangguan mental dan bangkit dari surutnya motivasi diri yang mengganggu kinerja pegawai saat bekerja.

Menyembuhkan diri sendiri tidak hanya dengan cara instan, tetapi harus melewati berbagai tahap-tahap operasi yang akan

---

<sup>50</sup>*Ibid*, hlm. 158

dilalui. Diantaranya adalah, berjuang untuk dapat melewati kesusahan yang dialami, beribadah kepada Tuhan dengan mengharap ridho dan petunjuk-Nya.

Berdoa kepada Tuhan semata-mata agar mendapatkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya, bertawakal kepada Tuhan atas apa yang telah dilakukan untuk mengharap kenyataan dari apa yang telah di usahakan.<sup>51</sup>

c. Pengendalian (Pengawasan)

Setelah mencegah lalu melakukan penyembuhan, kemudian mengendalikan kesehatan mental rohani pegawai harus dengan cara mengawasi perilaku-perilaku yang tidak baik itu agar tidak muncul lagi. Seharusnya orang yang sudah berusaha mencegah.

pasti tidak akan bisa terkena penularan penyakit mental, tetapi apabila sudah takdirnya pasti akan terkena juga dengan sendirinya itu semua akibat kurang maksimal dalam menjaga diri dari penyakit mental tersebut. Selanjutnya melakukan penyembuhan agar siuan dari penyakit yang dialami dan akhirnya dapat disembuhkan.

Untuk berikutnya adalah tahap pengendalian diri juga harus dijaga dengan maksimal agar tidak terpengaruh penyakit-penyakit mental yang merusak rohani jiwa pegawai, yang menyebabkan turunnya semangat diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Cara

---

<sup>51</sup>*Ibid*, hlm. 159

pengendalian diri yang bisa dilakukan adalah dengan terus berfikir maju dan berkembang.

Tinggalkan perkataan orang yang tidak bermanfaat untuk diri sendiri, melakukan pekerjaan dengan bersyukur dan ikhlas, tetap menjaga silaturahmi sesama pegawai, meningkatkan etos kerja diri agar memperoleh hasil yang terbaik, menjadikan suatu pekerjaan adalah sebuah nilai kehidupan.<sup>52</sup>

## 6. Metode Pembiasaan

Agar diri terbiasa untuk melakukan perubahan dalam bentuk yang pasif (meninggalkan sesuatu) atau aktif (melakukan sesuatu) maka pada umumnya metode pembiasaan sangatlah penting untuk menjaga stabilitas emosi seorang pegawai dalam menanggapi sesuatu dalam pekerjaan.

Dalam perspektif Alquran, pembiasaan pasif hanya sekedar mengupas dan membahas tentang kondisi sosial dan ekonomi, sedangkan dalam segi pembiasaan aktif dapat membahas tentang semua lini dari berbagai macam segi, maupun keadaan kejiwaan manusia serta akidah dan akhlak manusia.<sup>53</sup>

Alquran dan hadis adalah pedoman pokok umat Islam yang harus dijunjung tinggi dan di amalkan isi didalamnya. Oleh karena itu, metode pembiasaan ini merujuk kepada Alquran sebagai patokan untuk melakukan

---

<sup>52</sup>*Ibid*, hlm. 160

<sup>53</sup>Abdurrahman, *Konseling Islami*, hlm. 161

perubahan perilaku manusia dengan mengamalkan ayat-ayat yang terkait dengan larangan atau nasihat serta ancaman yang ada didalam Alquran.

Dengan demikian seorang pegawai akan membiasakan diri untuk hidup dengan fitrahnya sebagai manusia dan senantiasa menjaga jasmaninya sebagai makhluk yang diberi roh. Perintah larangan sudah jelas termaktub dalam Alquran, Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an Surah Luqman ayat 18, yang berbunyi

وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ

Artinya: Dan janganlah kamu memalingkan wajah dari manusia (karena sombong) dan janganlah berjalan di bumi dengan angkuh. Sungguh, Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri. (Al-Qur'an Surah Luqman ayat 18)<sup>54</sup>

Ada juga ayat yang menjelaskan tentang memberi nasihat sesama manusia yaitu dalam Al-Qur'an Surah Al-Isra ayat 9, yang berbunyi

إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ وَيُبَشِّرُ  
الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا  
كَبِيرًا

Artinya: Sesungguhnya Al-Qur'an ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih lurus dan memberi kabar gembira kepada

---

<sup>54</sup>Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, hlm. 329

orang-orang yang beriman yang mengerjakan amal shalih bahwa bagi mereka ada pahala yang besar. (Al-Qur'an Surah Al-Isra ayat 9).<sup>55</sup>

Setelah larangan, nasihat lalu kemudian juga ada ayat yang terkait dengan ancaman bagi manusia yaitu dalam Al-Qur'an Surah Al-Kahfi ayat 49, yang berbunyi

وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ  
وَيَقُولُونَ يَا وَيْلَتَنَا مَا لِ هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ  
صَغِيرَةً وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا عَمِلُوا  
حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا

Artinya: Dan diletakkanlah kitab (catatan amal), lalu engkau akan melihat orang yang berdosa merasa ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata, “Betapa celaka kami, kitab apakah ini, tidak ada yang tertinggal, yang kecil dan yang besar melainkan tercatat semuanya,” dan mereka dapati (semua) apa yang telah mereka kerjakan (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menzalimi seorang jua pun. (Al-Qur'an Surah Al-Kahfi ayat 49)

## 7. Metode Pengorganisasian

Dalam melaksanakan pembinaan mental rohani, pembina perlu juga melakukan penugasan terhadap pegawai agar etos kerja mereka akan semakin meningkat. Diantaranya dengan memberikan pengarahan (taujih) yaitu bimbingan seorang pembina terhadap pegawai untuk menciptakan metode pembinaan secara efektif.

Berdasarkan tuntutan agama, tujuan adalah untuk membantu memahami kondisi diri pegawai, memahami masalah dan hambatan-hambatan yang dialami pegawai, menerangkan secara detail bahwa pegawai memiliki potensi baik yang akan berkembang didalam dirinya.

---

<sup>55</sup>*Ibid*, hlm. 225

Juga membantu dalam mengatasi masalah kesosialan dan budaya pegawai yang kurang memahami dengan baik lingkungan masyarakat, cara ini juga dapat membantu mengatasi dalam segi ekonomi, politik dan keamanan diri pegawai sehingga pegawai merasa aman dalam mengambil sikap atau tindakan yang tepat.

Selanjutnya dengan melaksanakan penugasan (*tauzhif*) terhadap pegawai, dalam memberi tugas untuk pegawai, seorang pembina harus cermat dan selektif memberi sebuah persoalan kepada pegawai, karena pegawai memiliki batasan dalam kemampuan.

Maka dari itu, pembina harus dapat menyesuaikan pemberian tugas kepada pegawai dengan sesuai kondisi dan batasan yang dimiliki, agar proses penugasan berjalan dengan lancar. Serta pegawai dapat mengamalkan hasil penugasan yang diberikan pembina untuk mencapai kebahagiaan dan kesuksesan.<sup>56</sup>

Berikutnya adalah penggolongan (*tashnif*), menggolongkan menurut suatu masalah dan potensi diri pegawai untuk dibentuk kedalam segi psikologi positif agar mencapai sikap diri pegawai yang adaptif, yang harus digolongkan adalah pola pikir pegawai, sikap kebudayaan, kondisi kejiwaan, dan segi kepribadian pegawai.

Hubungan ini akan begitu erat kaitannya dengan mencairkan suasana dan menambah keakraban antara pembina dan pegawai. Tanpa

---

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm. 239

metode ini pembina sulit untuk mengetahui kelemahan diri seorang pegawai dan susah untuk mengubah perilaku salah yang dimiliki pegawai.

Karena dengan cara ini semua akan terungkap bagaimana sisi psikologis dan kesehatan mental pegawai. Melalui cara ini pembina akan mudah memberikan solusi terbaik untuk mengubah sikap maladaptif pegawai.<sup>57</sup>

## 8. Metode Model Motivasi

Cakupan model-model motivasi dibuat berdasarkan periode kemunculannya. Perspektif pembina menjadi penentuan dalam mencapai keberhasilan saat memberi motivasi terhadap pegawai. Ada tiga model motivasi yang berbeda-beda sudut pandangnya menurut beberapa ahli, ketiga model motivasi ini yaitu antara lain sebagai berikut:

### a. Model Tradisional

Berhubungan erat dengan pandangan seorang ilmuwan yaitu Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengingatkan bahwa pembina harus memberi motivasi dengan menjanjikan sistem pengupahan insentif, agar pegawai lebih produktif dan banyak menerima penghasilan.

Pandangan orang terdahulu pada dasarnya menganggap para pekerja atau pegawai itu malas bekerja dan hanya giat bekerja saat diiming-imingi upah saja. Kenyataannya sebagian besar

---

<sup>57</sup>Soiman, *Metodologi Dakwah*, (Depok: Prenadamedia Group, 2017) hlm. 1

memang benar faktanya, sejalan dengan meningkatnya efisiensi, maka dampaknya karyawan atau pegawai akan dikurangi, dalam hal ini manajer akan mengurangi upah insentif pegawai.

Bahkan pemecetan pegawai sangat sudah biasa dilakukan, akibatnya pekerja akan mencari jalan aman yaitu dengan tetap mempertahankan jaminan kerja daripada hanya mengharapkan gaji upah kenaikan yang kecil dan sementara.

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak ditemui dalam dunia pekerjaan bahwa manajer merasakan model tradisional tidak cukup memadai untuk meningkatkan motivasi pegawai. Elton Mayo dan para peneliti lainnya mengemukakan bahwa kontak sosial antara manajer dan pegawai harus juga dipelihara dengan baik.

Mayo dan para peneliti lainnya mengatakan bahwa pimpinan dapat memotivasi bawahan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan sosial pegawai dan membuat mereka merasa berguna dan sangat penting. Pada akhirnya, manajer harus selalu memusatkan perhatian dan memberikan pujian terhadap kinerja pegawai setelah selesai melakukan pekerjaan mereka.<sup>58</sup>

Memberikan informasi yang seluas-luasnya dalam rangka memberi motivasi serta menjaga keakraban dengan pegawai dan menjelaskan secara rinci sistem pekerjaan dengan baik dan

---

<sup>58</sup>*Ibid*, hlm. 2-3

terstruktur. Dari hal sekecil itu dapat membuat hati pegawai terkesan dan meninggalkan semangat untuk meningkatkan etos kerja pegawai.<sup>59</sup>

c. Model Sumber Daya Manusia

Para pakar teori yang mencetuskan model motivasi ini yaitu erat hubungannya dengan McGregor dan Maslow, Argyris dan Likert, lebih condong mengemukakan pendapat mereka bahwa memotivasi seorang pegawai harus dengan memanfaatkan karyawan. Seorang pegawai dalam memotivasi dirinya tidak hanya dengan mengandalkan uang atau kebutuhan sosial pegawai.

Tetapi, pegawai juga butuh peningkatan prestasi dan memperoleh jabatan yang bagus di sebuah kantor atau perusahaan. Mereka berpendapat bahwa seorang pegawai lebih cenderung semangat apabila diberikan kebutuhan dan kepuasan kerja daripada peningkatan prestasi kerja.

Hal ini yang membuat pegawai seakan terlihat seperti mesin yang terus bekerja tanpa henti asalkan tenaga pegawai masih sanggup untuk bekerja. Artinya segala sesuatu yang didasarkan dengan uang maka pegawai akan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan itu.

## **G. Hubungan Mental Rohani Dengan Etos Kerja**

---

<sup>59</sup>*Ibid*, hlm. 5

Pertanyaan pada penjelasan kali ini adalah apa yang dimaksud dengan kesehatan mental? Apa yang dimaksud dengan rohani? Apa hubungan antara mental dan rohani? Apa yang dimaksud dengan etos kerja? Apakah mental rohani yang sehat dapat mempengaruhi etos kerja pegawai? Apakah melemahnya etos kerja dikarenakan adanya gangguan mental rohani pegawai? semuanya akan dikupas tuntas dalam penjelasan berikut ini.

Seperti kita ketahui bersama bahwa kesehatan mental adalah sikap yang menandakan bahwa seseorang itu normal, tidak sakit atau gila. Rohani adalah sebuah sifat warisan dari tuhan keberadaannya muncul sejak lahir, yang menentukan kesehatan batin dan berhubungan dengan perasaan manusia, juga mempengaruhi perilaku dan perbuatan manusia dalam menjalani kehidupan.

Sementara mental rohani adalah sebuah keadaan batin yang sehat tanpa ada gangguan dan kerusakan didalam diri manusia melalui pikiran, hati dan perasaan. Mental yang kuat melambangkan kebahagiaan hidup manusia, sedangkan mental yang lemah menggambarkan kacaunya keadaan manusia yang tidak dapat di kelola dengan baik.<sup>60</sup>

Kesehatan mental biasanya juga disebut dengan sebuah sudut pandang kehidupan yang sangat penting. Karena dengan mental yang sehat, manusia akan hidup dengan kondisi aman dan wajar. Sehat mental, pada dasarnya dilihat dari suatu kondisi mental yang normal dan memiliki motivasi untuk hidup secara berkualitas, serta memahami arti nilai-nilai agama dan budaya dengan baik dan

---

<sup>60</sup>T Hani Handoko, *Manajemen*, hlm. 59

benar, baik itu dalam kehidupan pribadi, keluarga, kerja atau profesi, maupun sisi hidup lainnya.<sup>61</sup>

Kondisi psikologi manusia dalam prinsip kehidupan juga dapat di deteksi dari kaitannya dengan bagaimana manusia memikirkan, merasakan dan melakukan berbagai situasi kehidupan yang kita hadapi sehari-hari. Bagaimana manusia memandang diri sendiri, kehidupan sendiri dan orang lain. Bagaimana manusia mengevaluasi berbagai jalan tempuh kesadaran yang sehat dan cara mengambil keputusan.

Selain dalam perlunya menjaga kesehatan fisik, mental juga perlu dijaga kesehatannya karena kesehatan mental berfungsi untuk usaha dalam mengatasi stres, berhubungan dengan orang lain, berkomunikasi dan menentukan sikap arah tujuan.<sup>62</sup>

Etos kerja adalah bentuk sikap seorang pegawai yang menggambarkan keuletan, kekuatan, kemahiran dalam melakukan suatu pekerjaan, tanpa merasakankeluhan dan kesusahan, sekalipun dalam situasi dan kondisi apapun serta tidak terpengaruh dengan hambatan dan rintangan yang menghalangi.

Karena telah memegang prinsip diri selalu mampu belajar untuk memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan yang cukup dalam bekerja tanpa mengharap ketetapan imbalan. Dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan etos kerja maka terlebih dahulu harus mencari hubungan antara kesehatan mental rohani dengan etos kerja.

---

<sup>61</sup>*Ibid*, hlm. 60

<sup>62</sup> Syamsu Yusuf, *Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama*. hlm. 65

Kemudian pertanyaan selanjutnya adalah apakah dengan memiliki mental rohani yang sehat dapat memotivasi etos kerja pegawai? Jawabannya tentu saja, ya! Karena segala sesuatu perbuatan dan perilaku manusia berpusat pada kesehatan mental. Dalam arti, apabila kondisi kejiwaan manusia dalam keadaan sehat dan prima, maka baiklah segala sesuatu yang akan dikerjakannya.

Namun sebaliknya, apabila terjadi gangguan terhadap mental maka dapat berpengaruh negatif terhadap rohani seseorang untuk berhubungan dengan orang lain atau sulit dalam mengambil keputusan. Ibarat sebuah motivasi seorang manusia yang hendak makan dan minum, pertama sekali motifnya adalah lapar dan haus, yang kedua adalah keinginan untuk makan dan minum lalu objeknya adalah makanan dan minuman, yang ketiga setelah makan dan minum, merasakan kenyang.

Begitulah proses motivasi mental rohani seorang pegawai dalam membentuk etos kerja. Dimana mental digambarkan sebagai makanan dan minuman, sedangkan motivasi adalah keinginan untuk makan dan minum, etos kerja digambarkan sebagai lapar dan haus, merasakan kenyang adalah kepuasan kerja dan kebutuhan sosial.<sup>63</sup>

Dari mekanisme motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa mental rohani selalu hidup untuk mengatur dalam keberlangsungan hidup manusia, etos kerja sebagai faktor penting yang membayangi untuk menimbulkan semangat dalam keberhasilan kerja, kebutuhan adalah kepuasan setelah selesai melakukan pekerjaan.

---

<sup>63</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. hlm. 34

Gambaran diatas adalah sistem kerja mental rohani pegawai yang berhubungan dengan meningkatkan motivasi etos kerja yang menggerakkan manusia untuk termotivasi semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan kepuasan dan dapat terpenuhinya kebutuhan hidup, etos kerja yang mesti selalu ditingkatkan agar mencapai kepuasan kerja dan peningkatan prestasi. Dengan makan manusia akan sehat, kuat dan semangat, setelah makan manusia akan puas dan bahagia<sup>64</sup>.

Pertanyaan selanjutnya adalah mengenai apakah melemahnya etos kerja dikarenakan adanya gangguan mental rohani pegawai? Jawabannya tentu saja, ya! Etos kerja melemah karena motivasi melemah, motivasi melemah karena mental rohani pegawai sedang terjadi gangguan terhadap kesehatannya. Maka dari itu, semua yang berkaitan dengan motivasi dan mental harus di selaraskan dengan baik, agar terjalin kesinambungan dalam meningkatkan etos kerja pegawai dengan baik.

Lantas, apa hubungannya motivasi dengan mental rohani? Hubungan motivasi dengan mental rohani tidak bisa dilepaskan dalam diri seseorang, dimana motivasi membutuhkan mental agar kuat dalam memotivasi dan mental membutuhkan motivasi sebagai alat penyalur kebaikan dan kebergunaan dalam diri seseorang. Semuanya saling berkaitan satu sama lain, asalkan masing-masing masih memiliki unsur-unsur yang membangun diri untuk maju dan berkembang.

Gangguan mental rohani yang dialami pegawai akan menyurutkan semangat diri untuk melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang menghambat

---

<sup>64</sup>*Ibid*, hlm. 35

mental kejiwaan yaitu seperti tidak percaya diri, kebosanan, kemalasan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan, jauh dari tuhan, jarang menjalankan ibadah, merasa rendah diri, faktor lingkungan dengan kebiasaan yang buruk, salah dalam bergaul, keluarga broken home dan tidak mendukung dan lain-lain. Oleh karena itu, motivasi harus membangunkan mental agar etos kerja dapat berjalan dengan baik<sup>65</sup>.

#### **H. Mental Positif Dalam Menciptakan Etos Kerja Pegawai**

Pada masa sekarang ini perkembangan ilmu kesehatan mental sangat berkembang pesat. Salah satu bukti bahwa kesehatan mental mengalami perkembangan adalah dengan adanya persepsi-persepsi para pakar ahli yang semakin positif dan berkemajuan. Saat ini konsep kesehatan mental hanya dipercayai dengan terbebasnya dari gangguan mental dan tidak sakit.

Tetapi dengan adanya inovasi pemikiran dari para ahli kesehatan mental yang mempunyai sudut pandang cukup luas, maka kesehatan mental dapat diartikan dan diharapkan mencapai derajat kesehatan mental yang penuh, yang disebut sebagai super sehat<sup>66</sup>.

Kategori mental yang sehat dalam teori psikologi disebutkan bahwa manusia hidup pada masa sekarang ini bukan dimasa lalu, hidupnya digerakkan oleh tujuan, memiliki persepsi yang objektif, memiliki tanggung jawab terhadap orang lain serta melihat kesempatan dalam hidup sebagai sebuah tantangan bukan

---

<sup>65</sup>*Ibid*, hlm. 36

<sup>66</sup>Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, hlm. 32

sebuah ancaman. Berikut penjelasan mengenai ciri-ciri individu yang sehat untuk menciptakan etos kerja pegawai yang baik dan benar yaitu antara lain sebagai berikut:

#### 1. Hidup Pada Masa Sekarang Ini

Semua teori psikologi sepakat bahwa manusia yang fokus untuk membenahi kehidupannya pada masa sekarang ini adalah manusia yang memiliki kesehatan mental yang bagus dan prima. Individu yang memiliki mental sehat pasti tidak akan pernah khawatir dan tidak akan pernah mengingat kembali terhadap kejadian yang telah dialaminya pada masa lampau.

Karena hal tersebut sudah dianggap sebagai musibah yang telah terjadi dan harus segera mengambil hikmah serta pelajaran yang ada didalamnya. Individu yang kuat mental rohaninya juga tidak akan pernah mengkhawatirkan kehidupan masa depan karena masa depan sifatnya belum pasti dan belum pernah dilewati. Energinya sepenuhnya dijalankan untuk mengarungi kehidupan pada saat ini.

Teori Gestalt juga mengatakan bahwa orang yang hidup dengan keadaan mental rohani yang sehat adalah orang yang menjalankan kehidupannya disini dan sekarang ini (*here and now*). Sebaliknya dengan orang yang masih hidup pada masa lalunya bahkan tindakan dan perilakunya ditentukan oleh masa lalunya maka dapat dipastikan orang tersebut memiliki gangguan terhadap mental rohaninya.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup>*Ibid*, hlm. 33

Masa lalunya belum terselesaikan (*unfinished bisnis*) sehingga terus mengganggu dalam mengambil keputusan dan sikap wajar yang dimiliki pada saat ini. Contoh: gadis yang patah hati lalu memutuskan untuk menjadi biarawati. Biasanya dia akan bermasalah menjalankan perannya sebelum urusan tersebut dapat diselesaikan<sup>68</sup>.

Teori yang dikemukakan oleh Jung juga melihat sisi orang yang sehat mentalnya lebih kepada yang tidak lagi menimbulkan *defense mechanism*. Artinya individu selalu mampu mencari cara kreatif untuk mengatasi persoalan yang dialaminya. Dia mampu membela ego yang biasanya digunakan untuk mengatasi persoalan dan menggantinya dengan tindakan yang lebih sesuai dengan situasinya.

Individu yang tidak sehat, biasanya terperangkap dalam mekanisme bela ego yang digunakan secara eksekutif. Individu yang sehat menurut Jung, mampu mengenali insting-instingnya yang muncul pada sekarang ini dan menanggapi secara proporsional, tidak menekan atau mengaburkannya seolah-olah insting dan dorongan tersebut tidak ada

Teori analisis transaksional (AT) juga mengemukakan teorinya yang mengatakan pentingnya bagian ego dewasa yang harus bekerja berdasarkan prinsip kenyataan, untuk menguji ego kekanak-kanakan yaitu emosional dan ego orang dewasa yaitu berisi tentang amanat atau pesan baik terdahulu.

---

<sup>68</sup>*Ibid*, hlm. 34

Bagian dewasa yang sehat akan melakukan sensor terhadap bagian kanak-kanak maupun orang tua yang berisi rekaman jejak kisah pada masa lampau, sehingga data-data yang tidak relevan tidak boleh dikeluarkan, sementara data yang tepat akan disalurkan secara benar dan harus dikaji ulang.

## 2. Hidupnya digerakkan oleh Tujuan

Individu yang sehat mentalnya memiliki nilai-nilai hidup yang penting dan nilai-nilai tersebut diusahakan akan diperjuangkan terus menerus. Antara individu satu dengan yang lainnya suatu hal yang dianggap penting mungkin saja berbeda-beda bentuknya karena masing-masing individu memiliki persepsi tersendiri. Yang menjadi dasar acuan dari tujuan adalah bagaimana nilai-nilai tersebut memberikan makna, arah, tujuan bagi kehidupan individu.

Pentingnya tujuan hidup juga perlu diaplikasikan didalam dunia pekerjaan atau dalam bidang industri. Pegawai yang bahagia, produktif dan kreatif biasanya memaknai pekerjaannya dengan nilai positif bagi kehidupannya sehingga menjadikan pegawai menghargai hasil kerja kerasnya dengan mengingat betapa pentingnya pekerjaannya dan menjalankan pekerjaan dengan tulus, ikhlas dan penuh cinta.<sup>69</sup>

Menurut teori psikologi Viktor Frankle (Logoterapi) ia mengemukakan bahwa kesehatan mental seseorang tergantung bagaimana seseorang tersebut memiliki cara sudut pandang dalam kehidupannya

---

<sup>69</sup>*Ibid*, hlm. 35

termasuk dalam memaknai kebahagiaan dan penderitaan dalam kehidupan itu sendiri. Orang yang sehat mentalnya akan memaknai keadaan tersebut dengan pendewasaan dan bijaksana dan tetap fokus terhadap tujuan yang telah direncanakan.<sup>70</sup>

Ada empat kebutuhan yang mencerminkan secara jelas bahwa manusia memiliki sifat untuk mengambil peran dalam kehidupan atau menjadi mandiri yaitu adalah dengan *Relatedness-Rootedness* (kebutuhan untuk bergabung dengan keberadaan orang lain yang dicintai, ininya adalah mengambil peran baik secara mandiri dalam bersosialisasi dalam lingkungan masyarakat).

Transedensi yaitu (menyadari bahwa diri bukan hanya sekedar diciptakan, tetapi juga harus dapat menciptakan sebuah karya yang bertujuan agar menghalangi kebutuhan untuk merusak penciptaannya. *Unity* yaitu upaya untuk memperbaiki perbedaan nilai-nilai kehidupan dengan menjadi manusia seutuhnya dan selalu berbagi dalam pengalaman pekerjaan dengan manusia lainnya agar dapat membawa persatuan.

Identitas adalah kebutuhan untuk mengembangkan perasaan individualitas, tujuan ini dapat dicapai melalui identifikasi dengan orang lain, antara pegawai dengan manajer, warga dengan negara, pekerjaan dengan majikan atau melalui usaha kreatif individu.

Selain kebutuhan untuk mengambil peran dalam ruang lingkup kehidupan sehari-hari, selanjutnya ada kebutuhan yang kedua mengenai

---

<sup>70</sup>*Ibid*, hlm. 36

kebutuhan untuk memberi makna terhadap lingkungan sekitar. Untuk mendapatkan kegunaan atau tujuan serta menggunakan ciri-ciri unik diri manusia. Kebutuhan tersebut adalah *Frame Of Orientation* (kerangka orientasi), *Frame Of Devotion* (kerangka ketaatan), *Stimulation Excitation* (stimulasi kegembiraan) dan Efektivitas.

### 3. Persepsi yang Objektif

Persepsi adalah pemahaman diri individu dalam memaknai sesuatu yang ada disekitarnya. Persepsi terbentuk karena adanya situasi dan kejadian yang menjadi bahan persepsi dan pengalaman individu di masa lalu yang menjadikan situasi kejadian lebih bermakna. Dengan kata lain situasi dan kejadian sebagai bahan mentah, sedangkan pengalaman individu di masa lalu yang menjadikan bahan tersebut lebih berarti keadaannya.

Persepsi individu terhadap realita tidaklah sama dengan realita itu sendiri. Atau persepsi individu tidak pernah sama dengan realita objektif dan tidak pernah menjadi objektif. Yang hanya bisa dilakukan manusia adalah dengan menggunakan persepsinya sedekat mungkin dengan realita objektif yang ada. Individu yang sehat mentalnya lebih mampu mengelola realita secara jernih. Sebaliknya individu menjadi terganggu apabila persepsinya tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.<sup>71</sup>

Menurut Allport dalam teorinya mengemukakan bahwa istilah dari *self objectification* bagi individu yang sudah dewasa dan matang dalam

---

<sup>71</sup> M. Ridwan Lubis, *Sosiologi Agama: Memahami Perkembangan Agama Dalam Interaksi Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2015) hlm. 29

pemikirannya dalam menyikapi realita kehidupan. Maksud dari *self objectification* adalah cara individu dalam menempatkan dirinya pada keadaan atau kejadian yang dialaminya. Ada dua komponen pokok yang terdapat dalam *self objectification* ini.<sup>72</sup>

Yaitu *insight* dan *humor*, *insight* adalah kemampuan individu dalam memahami dirinya sesuai dengan kejadian yang sedang dialami dirinya sendiri. Sedangkan *humor* adalah kemampuan pada diri untuk berbahagia dan berpikir positif antara diri sendiri dengan orang lain atau peristiwa yang disenangi maupun yang dialami, serta menyadari adanya ketidakselarasan yang terjadi.

#### 4. Memiliki tanggung jawab terhadap orang lain

Tanggung jawab dalam hal ini adalah peduli dengan perkembangan orang lain, dalam kata lain disebut dengan altruis. Altruis adalah sikap individu yang sering memperhatikan kepentingan dan memperdulikan kesejahteraan orang lain. Altruis seringkali dijadikan salah satu ciri individu yang memiliki mental yang sehat.

Individu yang sehat dapat menjalin komunikasi sosialnya dengan baik, mampu membawa diri pada lingkungannya, memberikan manfaat sesuai dengan kemampuannya. Sebaliknya individu yang terganggu kesehatan mentalnya akan sibuk dengan dirinya sendiri dan tidak mampu memahami kebutuhan orang lain dan bahkan menarik diri dari kehidupan sosial.

---

<sup>72</sup>*Ibid*, hlm. 30

Pada teori Fromm ia mengungkapkan bahwa cinta yang memiliki sebenarnya bukanlah cinta, tetapi wujud dari sikap egois manusia yang mementingkan diri sendiri. Cinta seperti itu pada akhirnya mematikan subjek yang dicintai karena tidak memungkinkan subjek yang dicintai untuk berkembang sesuai dengan keunikannya.<sup>73</sup>

Sedangkan Maslow berpendapat bahwa tanggung jawab terhadap orang lain secara jelas terlihat dari kebutuhannya yaitu untuk dicintai dan mencintai serta kebutuhan mendapatkan penghargaan. Kedua kebutuhan tersebut sebagai kerangka relasi antar manusia yang saling menghargai. Maslow juga mengatakan bahwa derajat kesehatan mental tertinggi manusia dalam tanggung jawab adalah aktualisasi diri.

##### 5. Kesempatan hidup sebagai tantangan, bukan sebuah ancaman

Persepsi individu sangat menentukan derajat kesehatan mental manusia yang mampu memaknai kehidupan sebagai suatu tantangan dan bukan suatu ancaman. Individu yang positif lebih mampu menjalani kehidupan dengan cara dinamis, penuh warna dan gembira.

Sebaliknya individu yang memaknai kehidupan dan kesempatan yang ada lebih sebagai ancaman terhadap eksistensinya, akan mengalami lebih banyak tekanan, kecemasan, kekhawatiran dan tidak mampu untuk berbahagia.

Sudut pandang untuk memahami kesehatan mental mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan zaman, dari cara pandang sehat

---

<sup>73</sup>*Ibid*, hlm. 31

berarti tidak adanya penyakit dan artinya individu memiliki kesehatan prima dan dapat menjalankan potensi kehidupan dengan utuh dan penuh. Individu yang sehat itu ialah individu yang hidup pada saat ini, bukan dimasa lalu.<sup>74</sup>

Memiliki tujuan yang besar untuk mencapainya, memiliki pemikiran yang mampu memaknai kejadian-kejadian dalam kehidupan, hidup dengan berguna untuk orang lain dan menjunjung tinggi toleransi sesama makhluk sosial dan memahami kesempatan hidup sebagai tantangan yang harus dilalui bukan sebuah hambatan yang mengganggu proses jalannya kehidupan.

## **I. Interaksi Antara Pembina dan Pegawai**

Interaksi adalah hubungan timbal-balik antara individu dengan yang lainnya dalam hal penyampaian pesan-pesan atau ide gagasan dalam bentuk komunikasi sosial yang bertujuan untuk menumbuhkan feed back baik antara komunikan dan komunikator. Dalam konteks psikologi konseling interaksi biasanya disebut dengan hubungan terapeutik antara konselor dengan klien.

Hubungan terapeutik ini bertujuan untuk perkenalan antara konselor dengan klien saat pertama kali dalam melakukan kegiatan konseling. Interaksi dapat terjadi apabila adanya proses kontak sosial yang saling memberikan reaksi satu sama lain. Kontak sosial bersifat positif dan negatif apabila kontak sosial positif maka yang terbentuk adalah kerja sama, sebaliknya apabila kontak sosial

---

<sup>74</sup>*Ibid*, hlm. 32

negatif maka yang timbul adalah pertentangan dan ketidakpercayaan dalam komunikasi.

Kontak sosial dapat berlangsung dalam tiga bentuk yaitu perorangan, perorangan dan kelompok, kelompok satu dengan kelompok yang lain. Komunikasi sosial adalah proses saling memberikan pendapat kepada perilaku orang lain. Melalui pemberian makna terhadap orang lain, seseorang mewujudkan perilaku sebagai reaksi terhadap maksud atau peran yang ingin disampaikan oleh orang lain.

Begitulah gambaran tentang proses komunikasi yang mana dengan adanya saling memberi tafsiran satu sama lain dan kemudian dapat menyimpulkan persepsi masing-masing kemudian diwujudkan dalam bentuk perilaku positif atau negatif. Komunikasi sosial merupakan salah satu syarat dalam menjalankan proses sosial. Komunikasi sosial mengandung pengertian persamaan pandangan antara orang-orang yang berinteraksi terhadap sesuatu.<sup>75</sup>

Kontak sosial dan komunikasi sosial berhubunga erat dalam terjadinya interaksi atau hubungan timbal balik antara pembina dan pegawai. Tanpa adanya komponen itu, interaksi sosial tidak akan terjadi. Namun, dengan adanya kontak belum tentu berarti ada proses komunikasi. Komunikasi menuntut adanya pemahaman makna atas sesuatu pesan dari tujuan bersama antara masing-masing pihak.

Oleh karena itu, agar terjadi komunikasi yang baik, antara pembina dan pegawai harus masing-masing mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan

---

<sup>75</sup> Siswanto, *Kesehatan Mental, Konsep, Cakupan dan Perkembangannya*, (Yogyakarta: Andi Offset (Penerbit ANDI), 2007) hlm. 73

sekitar dan aspek kehidupan dalam dunia pekerjaan. Suatu proses komunikasi dikatakan sudah komunikatif jika disampaikan dan diproses secara berdaya guna dan berhasil guna.<sup>76</sup>

Proses komunikasi dikatakan berdaya guna jika disampaikan secara praktis, efisien, rasional dan mudah dimengerti orang lain. Dikatakan berhasil guna apabila pesan yang disampaikan mengandung maksud dan tujuan yang jelas sehingga komunikan (pegawai) menanggapi, memenuhi dan melaksanakan keinginan komunikator (pembina) dengan efektif.

Beberapa sumber kesalahan komunikasi antarpribadi yaitu antara pembina dan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang menyukai atau tidak simpati kepada konselor menyebabkan pesan komunikasi akan menjadi negatif.
2. Timbulnya kecenderungan diri pegawai untuk menilai dan menghakimi pembina, sehingga pembina menimbulkan sifat defensif, dalam arti sikap menutup diri dan lebih berhati-hati dalam berbicara.
3. Gagal memahami maksud dari kata-kata perumpamaan yang digunakan oleh komunikator atau pembina.

Menurut Johnson (1981), dalam komunikasi antarpribadi ada tiga syarat yang harus terpenuhi agar menjadi komunikasi yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Mengusahakan agar pesan-pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan mudah.

---

<sup>76</sup>*Ibid*, hlm. 74

2. Konselor (pembina) harus mempunyai kredibilitas di mata penerima pesan (pegawai).
3. Mengupayakan adanya *feed back* dari penerima pesan (pegawai) dalam rangka untuk mengetahui respons yang sebenarnya dari audien atau konseli.

Menurut Johnson (1981), keterampilan dalam komunikasi akan lebih efektif jika menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Menyatakan sumber dengan tegas dan menghindari kata-kata yang keragu-raguan.
2. Menyampaikan pesan secara lengkap dan mudah dipahami.
3. Mengamati tingkah laku komunikasi tanpa memberikan penilaian atau interpretasi.

Teknik komunikasi seperti ini efektif digunakan dalam konseling. Karena dalam konseling perlu juga adanya kepercayaan antara konselor dan konseli agar konseling berjalan dengan lancar. Konselor harus menggunakan gaya bahasa yang mudah dipahami konseli, sehingga terwujud kesamaan persepsi antara konselor dan konseli. Selain itu, konselor juga harus memiliki sikap kepercayaan dan keteladanan yang baik, motivasi positif dan keikhlasan, hangat dan bersahabat, kharismatik, ahli di bidangnya, dinamis, proaktif dan empati.<sup>77</sup>

Menurut komunikasi lintas budaya, manusia lintas budaya itu adalah yang mempunyai perbedaan budaya dari individu lain yang berada di lingkungan yang sedang ditinggali. Akan tetapi semua sikap budaya itu tidak boleh luntur dan

---

<sup>77</sup> Sudaryanto, *Interaksi Sosial*, (Semarang: Alprin, 2019) hlm. 32

tercemar oleh sikap yang menjelekkan suatu budaya, maka seseorang yang memahami komunikasi lintas budaya sejatinya akan menghormati semua budaya.

Memahami apa yang orang-orang dari budaya lain pikirkan, rasakan dan percayai. Konselor juga perlu memahami berbagai budaya dari sasaran bimbingannya, sehingga pesan-pesan komunikasinya mudah dipahami dan mau dilaksanakan konseli dengan senang hati.<sup>78</sup>

#### **J. Aspek-aspek dan Metode Pembinaan Mental Rohani dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai**

Aspek adalah unsur untuk menjelaskan nilai diri manusia pada kualitas mental dan rohani dalam meningkatkan etos kerja pegawai melaluidengan berpikir positif dan dapat menyesuaikan diri pada lingkungan sekitar. Metode adalah jalan yang akan ditempuh agar dapat melewati segala macam hambatan masalah kehidupan yang mencakup tentang kesehatan mental dan rohani pegawai.

Aspek mental dalam diri manusia dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu sebagai berikut:

##### **1. Aspek Fisik**

Aspek fisik ini meliputi dari bagian kesehatan jasmani manusia atau kebugaran tubuh harus sehat saat dalam kondisi apapun untuk mengatasi penyakit yang dapat menyerang tubuh manusia. Hal ini sangat berhubungan dengan kekuatan mental dalam mendorong kekuatan fisik manusia.

---

<sup>78</sup>Lahmuddin Lubis, *Bimbingan Konseling Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009) hlm. 138

## 2. Aspek Mental

Dalam mental manusia berpusat pada akal, pikiran, ingatan atau proses yang berasosiasi dengan akal, pikiran dan ingatan. Semua itu dapat mempengaruhi kondisi mental dalam perjalanan kehidupan.

## 3. Aspek Moral

Pada aspek moral lebih menitikberatkan manusia dalam beretika dan memiliki akhlak yang bagus dalam arti kata lain adalah suatu sikap naluriah yang menjadi penggerak perbuatan sehingga dapat menjelaskan tipe kepribadian manusia tersebut.

Moral adalah hal yang sangat penting dalam menentukan kesehatan mental dan rohani manusia karena moral yang mendasari manusia untuk bergerak melakukan sesuatu yang baik atau buruk sesuai dengan kapasitas ilmu yang dimiliki manusia.<sup>79</sup>

## 4. Aspek Spiritualitas

Dimana aspek ini lebih mendominasi pada gairah dalam beragama dan memiliki semangat jiwa religius. Aspek spiritualitas ini juga mempengaruhi kesehatan mental dalam melakukan aktivitas sehari-hari, karena dengan beragama manusia akan lebih banyak bersyukur dan termotivasi untuk bekerja keras.

Sedangkan dalam aspek terapi pembinaan mental dikategorikan dalam tiga hal aspek-aspek sebagai berikut:

### 1. Aspek Kognitif

---

<sup>79</sup> Siswanto, *Kesehatan Mental, Konsep, Cakupan dan Perkembangannya*, hlm. 80

Merupakan aspek yang berhubungan dengan kecerdasan emosional melalui akal pikiran yang diungkapkan melalui persepsi manusia itu sendiri. Aspek kognitif mengatur jalan keluarnya pikiran manusia harus berada dalam kondisi sehat atau sakit.

## 2. Aspek Afektif

Adalah aspek yang menjelaskan tentang perilaku individu dalam bersikap dan bekerja dalam keseharian. Sebagai manusia sosial yang harus menciptakan komunikasi baik dan melakukan interaksi positif dengan orang lain.

## 3. Aspek Humanistik

Yaitu aspek yang berhubungan dengan spontanitas respons kognitif terhadap situasi yang tidak memungkinkan untuk hidup dan mampu menyelesaikan masalah dengan mengambil keputusan yang bijak dan positif dalam keadaan yang rumit.<sup>80</sup>

Metode pembinaan perlu dikemukakan bahwa bermacam-macam teknik dapat digunakan dalam interaksi dan komunikasi seperti, metode ceramah, metode tanya jawab, metode diskusi, metode kerja kelompok, metode simulasi atau latihan, metode demonstrasi atau praktek lapangan. Semua akan berjalan dengan lancar apabila pembina dan pegawai menjalin hubungan yang harmonis atau sudah membangun hubungan kerja sama yang baik terutama yang harus serius dalam menjalankan metode ini adalah yang menerima informasi atau pegawai.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> *Ibid*, hlm. 81-82

<sup>81</sup>Noor Indah Amalia, *Peranan Pembinaan Mental Terhadap Etos Kerja Personel*, Diakses pada hari Rabu 21 April 2021 pukul 21.20 WIB

## **K. Kajian Hasil-Hasil Penelitian Yang Relevan**

1. Menurut skripsi abangda M. Jafar Siddiq Surbakti alumni tahun 2017 bahwa dalam penelitiannya yang berjudul: Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Membentuk Akhlak Anak Di Desa Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat.

Adapun rumusan masalah yang diangkat adalah Aspek-aspek yang diajarkan ibu rumah tangga dalam membentuk akhlak anak di Desa Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat ? Metode yang dilakukan ibu rumah tangga dalam membentuk akhlak anak di Desa Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat ? Apa hambatan yang dihadapi ibu rumah tangga dalam membentuk akhlak anak di Desa Perdamaian Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat?

Perbedaan penelitian saya dengan skripsi tersebut terletak pada narasumber penelitian, objek penelitian, lokasi penelitian dan tidak memakai pertanyaan hambatan.

2. Menurut skripsi kakanda Liski Novriyanti alumni tahun 2019 bahwa dalam penelitiannya yang berjudul: Bimbingan Agama Terhadap Personel Polisi Yang Mengajukan Perceraian Di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara (MAPOLDA SUMUT).

Adapun rumusan masalah yang diangkat adalah Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perceraian? Apa saja bentuk metode bimbingan agama? Apa saja hambatan dan upaya pembimbing agama dalam mengatasi permasalahan perceraian?

Perbedaan penelitian saya dengan skripsi tersebut terletak pada metode penelitiannya, lokasi penelitian dan tidak memakai pertanyaan faktor-faktor serta hambatan.

3. Menurut Skripsi abangda Muhammad Rifki alumni tahun 2020 bahwa dalam penelitiannya yang berjudul: Motivasi Makna Hidup Terhadap ODHA Di Balai Rehabilitasi Sosial ODH Bahagia Medan.

Adapun rumusan masalah yang diangkat adalah Bagaimana tahapan motivasi makna hidup terhadap ODHA? Bagaimana strategi memotivasi makna hidup yang dilakukan terhadap ODHA? Apa hambatan dalam menerapkan strategi memotivasi makna hidup terhadap ODHA?

Perbedaan penelitian saya dengan skripsi tersebut terletak pada tahapan motivasi, strategi motivasi dan tidak memakai pertanyaan hambatan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Untuk menemukan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu catatan informasi bersifat fakta yang menjelaskan segala sesuatu apa adanya dan mencakup penjabaran secara rinci serta akurat terhadap berbagai sudut pandang yang terlibat dengan semua aspek peneliti. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami kejadian tentang apa yang dialami oleh informan penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Untuk melakukan pengkajian selanjutnya terhadap penelitian kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut mereka, pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (utuh).

#### **B. Lokasi & Waktu Penelitian**

Untuk memperjelas dan mendapatkan informasi pada penelitian ini, maka lokasi penelitian ini dilaksanakan di bagian Satuan Reserse Narkoba dan Masjid Al-Iman Bhayangkara, Polres Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu. Dimulai akhir maret 2021 sampai akhir agustus 2021.

#### **C. Sumber Data**

Perlunya pencarian sumber data pada penelitian ini, maka sumber data dapat diklasifikasikan dalam dua hal yakni.

1. Data utama, adalah data pokok atau inti dalam penelitian ini yang didapat dari informan penelitian yaitu pembina atau penceramah yang memberi informasi dan informan penerima informasi atau yang diberi ceramah yaitu pegawai.
2. Data pendukung, adalah data pelengkap yang dikutip dari referensi buku-buku atau literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini, yang dijadikan sebagai sumber data pendukung untuk melengkapi data-data yang telah diperoleh dari lapangan.

#### **D. Informan Penelitian**

Informan penelitian adalah objek utama dalam mendapatkan data hasil penelitian, yang menjadi informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Di bagian satuan reserse narkoba, Polres Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu terdapat delapan pegawai dan seorang pembina mental rohani atau penceramah yang menjadi narasumber pada penelitian ini. Teknik yang digunakan dalam memilih informan adalah Snow Ball.

Prosedur memilih informannya yang pertama dengan mewawancarai pembina mental rohani atau penceramah untuk menganalisis metode pembinaan mental rohaninya, kemudian dengan cara studi kasus mengambil informan dari beberapa pegawai dengan mencari dan memperhatikan pegawai yang

membutuhkan pembinaan serta yang di prioritaskan adalah pegawai yang memiliki hambatan dalam bekerja.

Alasan mengapa memilih informan ini karena sesuai dengan karakteristik tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui menurunnya motivasi etos kerja pegawai, serta upaya-upaya yang dilakukan pembina atau penceramah dalam pembentukan mental rohani untuk memotivasi etos kerja pegawai.

<b>No</b>	<b>Nama Informan</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Usia</b>
<b>1</b>	<b>Rizky Arya Chandra (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>20 tahun</b>
<b>2</b>	<b>Prabu Alka Prawira (Laki-aki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>29 tahun</b>
<b>3</b>	<b>Guntur Gunawan Hasibuan (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>23 tahun</b>
<b>4</b>	<b>Putra Dwiki Lenggani (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>24 tahun</b>
<b>5</b>	<b>Siska (Perempuan)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>21 tahun</b>

<b>6</b>	<b>Rika Prasetya (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>30 tahun</b>
<b>7</b>	<b>Leo Ginanta Nasution (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>21 tahun</b>
<b>8</b>	<b>Rizky Maulandy (Laki-laki)</b>	<b>Pekerja Harian Lepas Satres Narkoba Polres Labuhanbatu</b>	<b>21 tahun</b>
<b>9</b>	<b>Ust. Badaruddin Barus</b>	<b>Penceramah</b>	<b>53 Tahun</b>
<b>10</b>	<b>Aiptu I.Ginting</b>	<b>(KAURMINTU) Satres Narkoba Polres Labuhabatu</b>	<b>55 tahun</b>

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data, informasi dan keterangan yang didapat, peneliti menggunakan teknik yaitu sebagai berikut:

1. Metode Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi peneliti tentang metode yang dilakukan pembina mental rohani

atau penceramah dalam membina mental rohani dan memotivasi etos kerja pegawai di bagian satuan reserse narkoba, Polres Labuhanbatu, Kabupaten Labuhanbatu.

Oleh karena itu, metode observasi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode observasi non partisipan, yaitu dimana peneliti hanya mengamati dan mencatat apa yang terjadi terhadap objek yang diteliti tanpa berperan serta dengan objek yang diteliti.

2. Metode Wawancara, yaitu merupakan cara pengambilan data dengan mengadakan dialog langsung dengan informan yang diteliti, untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Wawancara ini dapat diartikan sebagai metode pengumpulan data dengan dialog tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian.

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan memakai metode wawancara bebas sopan, bersifat lebih luwes dan terbuka. Dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur karena dalam melakukan wawancara dilakukan secara alamiah untuk menggali ide dan gagasan informan secara terbuka dan tidak menggunakan pedoman wawancara.

Pertanyaannya yang diajukan bersifat fleksibel dan non formal, tetapi tidak menyimpang dari tujuan wawancara yang telah ditetapkan. Meskipun pertanyaan yang diajukan untuk maksud dan tujuan penelitian,

isinya, klasifikasinya dan rumusan kata-katanya disusun oleh pewawancara.<sup>82</sup>

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data kualitatif adalah metode yang dilakukan dengan cara kerja analisis data, mengelompokkan data, menseleksi menjadi satuan yang dapat dikelola, menguraikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Dipihak lain, analisis data kualitatif prosesnya berjalan sebagai berikut:

1. Mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal ini diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensintesiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya.
3. Berfikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna mencari dan menemukan pola hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.<sup>83</sup>

Selanjutnya menurut Janice McDurry tahapan analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Membaca/mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data.

---

<sup>82</sup>Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) hlm. 56

<sup>83</sup>*Ibid*, hlm. 90

2. Mempelajari kata-kata kunci itu, berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data.
3. Menuliskan model yang ditemukan.
4. Koding yang telah dilakukan.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010) hlm.103

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Kedisiplinan Kerja Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres

##### Labuhanbatu

Mengajarkan mengenai kedisiplinan terhadap pegawai adalah hal yang penting, karena dengan minimnya motivasi diri, melemahnya mental dan rohani pegawai serta mulai banyaknya berbagai macam dorongan yang membuat pegawai menjadi kurang disiplin dalam hal datang ke kantor pada tepat waktu.

Hal ini yang harus dibimbing oleh pembina mental rohani apabila pegawai sudah mulai melemah kesehatan mental dan rohaninya serta menurunnya motivasi kerja pegawai. Dalam kesempatan lain, pembina mental rohani mengatakan bahwa nilai yang diajarkan agama Islam sebagai dorongan terkuat yang melatar belakangi pembina untuk membentuk mental rohani dan motivasi kerja pegawai karena di dalamnya ada nilai tanggung jawab terhadap individu masing-masing.

Sebagaimana yang diterangkan dalam Al-Qur'an Surah Ad-dhuha ayat 4, yang berbunyi

وَلَاخِرَةُ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَى

Artinya: Dan sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu dari pada yang sekarang (permulaan). (Al-Qur'an Surah Ad-dhuha ayat 4).

Penafsiran dari ayat diatas, bahwa Allah menyukai orang-orang yang rajin dan giat bekerja dengan ikhlas.

Firman Allah dalam Alquran, melakukan pekerjaan harus dengan sekuat tenaga dan optimal, serta seimbang antara prestasi duniawi dan ukhrawi seperti yang digambarkan Allah dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77 berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ  
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan. (Al-Qur'an Surah Al-Qashash ayat 77).

Dalam hal ini pembina mengajarkan metode pembinaan mental rohani serta membangkitkan motivasi kerja pegawai yang merupakan hal terpenting dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang.<sup>85</sup>

Setelah saya mewawancarai Aiptu I.Ginting selaku KAURMINTU, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pegawai satuan reserse narkoba sejauh ini sudah bagus dan berhasil dilaksanakan. Peningkatan kinerja pegawai juga sudah bagus karena diterapkannya sistem absensi yang ketat.

Aiptu I.Ginting juga mengatakan bahwa mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi seharusnya tidak hanya meneliti tentang keagamaan islam saja karena

---

<sup>85</sup>Hasil wawancara dengan bapak Aiptu I.Ginting di Satres Narkoba Polres Labuhanbatu pada tanggal 30 Agustus 2021 pukul 09.00-12.00 WIB

dalam pembinaan mental pegawai yang beragama kristen dan yang lain juga melakukan bimbingan rohani mental (BINROHTAL) pada agama masing-masing.

Oleh karena itu Aiptu I.Ginting mengatakan bahwa ia memahami peneliti pasti mempunyai ilmu dan pemikiran yang bersifat global atau menyeluruh untuk memberikan ilmunya kepada pegawai dan penelitian ini sangat membantu kemajuan etos kerja pegawai satuan reserse narkoba polres labuhanbatu.<sup>86</sup>

## **B. Metode Pembina Mental Rohani dalam Memotivasi Etos Kerja Pegawai Satuan Reserse Narkoba di Polres Labuhanbatu**

Dalam memberikan suatu bimbingan dan arahan yang baik kepada pegawai, pembina harus memiliki cara ampuh, yang dimaksud penulis dengan cara yang ampuh adalah metode yang tepat. Sebab metode yang tepat merupakan hal ataupun tatacara yang diberikan pembina agar pada akhirnya terbentuk etos kerja yang baik pada pegawai sesuai kemampuannya.

Metode merupakan cara ampuh untuk upaya membentuk etos kerja dengan baik dan benar, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perubahan dari pegawai menjadi lebih disiplin dalam bekerja, sehat mental dan rohaninya serta pegawai menjadi lebih bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Semua itu tidak terlepas dari bimbingan dan arahan yang diberikan oleh pembina mental rohani di polres labuhanbatu. Adapun metode pembinaan mental rohani yang dilakukan pembina dalam memotivasi etos kerja yaitu sebagai berikut:

---

<sup>86</sup>Hasil wawancara dengan bapak Aiptu I.Ginting di Satres Narkoba Polres Labuhanbatu pada tanggal 30 Agustus 2021 pukul 09.00-12.00 WIB.

### 1. Metode dialog

Pembina menggunakan metode dialog karena metode ini menggunakan tanya jawab yang fleksibel dan sopan, serta mempermudah dialog antara pembina dengan pegawai, dalam dialog untuk mendapatkan feedback dari pegawai serta mampu berdialog secara aktif pada pembina. Pembina juga menjelaskan bahwa metode dialog ini mempunyai tujuan dan topik pembicaraan tertentu.

Metode dialog menghubungkan pemikiran pegawai dengan pembina secara positif, serta mempunyai manfaat bagi pegawai tersendiri. Uraian tersebut memberi makna bahwa dialog dilakukan pembina kepada pegawai, baik dengan cara mendengar langsung atau melalui bacaan.<sup>87</sup>

### 2. Metode berpusat pada keadaan

Pembina memfokuskan pemikiran pegawai untuk mengoreksi kesalahan yang dihadapi dengan menyadarkan pegawai bahwa perilaku itu salah dan harus diganti dengan perilaku yang adaptif. Harapannya pegawai dapat berpikir positif, rasional dan adaptif.

### 3. Metode *directive counseling*

Pembina aktif membimbing pegawai dengan menawarkan sebuah solusi agar pegawai dapat keluar dari kesulitan dalam bekerja serta membentuk motivasi pegawai untuk melakukan perubahan dengan potensi yang ada dalam dirinya. Bimbingan bersifat fleksibel dan terbuka dalam menyampaikan pendapat.

---

<sup>87</sup>Firdaus, *Upaya Pembinaan Rohani dan Mental*, Vol.9 No.1, 2014, hlm. 56

#### 4. Metode pencerahan

Pembina memberikan bimbingan dengan membebaskan diri pegawai untuk mengekspresikan perasaannya agar pegawai mengetahui dan memahami sendiri masalah yang ada pada dirinya. Kemudian pembina mengajak dan menasihati pegawai agar mengakui kesalahan dan memaafkan diri sendiri agar menjadi pribadi yang baik serta selalu berpikir rasional.

Harapan pembina, pegawai dapat berusaha memahami pribadi sendiri, membuat tujuan untuk mendapatkan pengalaman yang baik, menggunakan cara penyelesaian yang positif serta menanamkan nilai-nilai spiritual dan nilai-nilai keagamaan.<sup>88</sup>

#### 5. Metode nasihat (*mau'izah*)

Pembina yakin nasihat adalah komponen yang sangat penting dalam pembentukan mental rohani serta untuk memotivasi pegawai. pemberian nasihat berupa ceramah mengenai kebenaran dan kepentingan sesuatu dengan tujuan orang diberi nasihat akan menjauhi hal yang buruk, pemberi nasehat hendaknya menguraikan nasihat yang dapat menggugah perasaan sikap dan emosi.

Seperti peringatan melalui kematian peringatan melalui sakit peringatan melalui hari perhitungan amal. Kemudian dampak yang diharapkan dari metode nasihat pada pegawai adalah untuk membangkitkan perasaan ketuhanan dalam jiwa pegawai, membangkitkan motivasi pegawai, membangkitkan naluri diri pegawai agar mental dan

---

<sup>88</sup>*Ibid*, hlm. 57

rohaninya sehat, terpenting adalah terciptanya pribadi yang mandiri dan bahagia.

#### 6. Metode pembiasaan

Pembina mengajarkan bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan fitrah dan bersih, dalam keadaan seperti ini manusia masih polos dan belum dapat memilih dengan benar. Karena pada dasarnya manusia mempunyai potensi untuk menerima kebaikan atau keburukan. Seorang pegawai akan disiplin dalam bekerja jika dibiasakan untuk melakukan sesuatu kebaikan, maka ia akan berkembang dengan tetap melakukan kebaikan tersebut. Sehingga ia mendapatkan kebahagiaan pada dirinya.

Dalam psikologi perkembangan, dikenal teori konvergensi, dimana pribadi dapat dibentuk oleh lingkungannya, dengan mengembangkan potensi dasar yang ada pada manusia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan potensi dasar tersebut, adalah melalui kebiasaan yang baik.<sup>89</sup>

Oleh karena itu, kebiasaan yang baik dapat menjadikan pribadi yang termotivasi, sehat dan kuat. Seperti; terbiasa dalam bekerja dalam tekanan, terbiasa disiplin kerja selalu datang tepat waktu ke kantor, terbiasa bekerja dengan mandiri, rajin beribadah, terbiasa menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan lain-lain sebagainya.

#### 7. Metode pengorganisasian

Metode pengorganisasian menurut pembina sangat berpengaruh dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Metode ini diberikan kepada

---

<sup>89</sup>*Ibid*, hlm. 58

pegawai dengan diberi sebuah tugas yang dikerjakan dengan membahas mengenai etos kerja yang baik.

Dengan demikian pegawai akan memahami dan menjadikannya daya ingat serta agar nantinya pegawai dapat menanamkan dalam dirinya untuk terbiasa hidup dalam mental dan rohani yang sehat dan bekerja dengan baik. Sesuai materi yang disampaikan pembina kepada pegawai.

#### 8. Metode model motivasi

Menurut pembina, metode model motivasi sangat berperan dalam memotivasi etos kerja pegawai, pembina mengatakan metode model motivasi dapat dilakukan pada pegawai dengan menjelaskan pada pegawai mengenai insentif bonus yang didapatkan pegawai karena prestasi kerjanya, motivasi naik jabatan pada pegawai yang rajin dan bekerja dengan baik.

Contohnya: Pembina selalu mengarahkan pada pegawai agar selalu menjalin komunikasi baik dengan atasan, bekerja dengan giat dan jujur, karena jika pegawai bagus komunikasinya dengan atasan dan bagus prestasi kerjanya pasti atasan akan suka kepada pegawai tersebut dan akan mendapatkan reward hingga naik jabatan.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup>Hasil wawancara dengan Ustad Badaruddin Barus di Masjid Al-Iman Bhayangkara Polres Labuhanbatu pada tanggal 26 Agustus 2021 pukul 08.00 WIB.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari seluruh hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Didalam pembinaan mental rohani terhadap pegawai satuan reserse narkoba dalam memotivasi etos kerja pegawai di polres labuhanbatu. Penulis meneliti pembina atau penceramah dengan rincian hasil bahwa fakta lapangan pegawai satuan reserse narkoba bekerja dengan disiplin. Datang ke kantor pada tepat waktu, kinerja pegawai juga baik dan progresif.
2. Metode yang dilakukan pembina atau penceramah dalam memotivasi etos kerja pegawai satuan reserse narkoba di polres labuhanbatu antara lain:Metode dialog, metode berpusat pada keadaan, metode *directive counseling*, metode pencerahan, metode nasihat (*mau'izah*), metode pembiasaan, metode pengorganisasian, metode model motivasi.

#### B. Saran

1. Penulis berharap kepada polres labuhanbatu dengan hasil penelitian ini bisa menjadi sumber bahan pembelajaran dan semangat dalam memotivasi etos kerja pegawai.
2. Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara agar membangun kerjasama ataupun MoU untuk Mahasiswa/i Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam dengan pihak instansi

(POLRI) maupun instansi terkait lainnya sebagai penyuluh kepada pegawai dalam memotivasi etos kerja dan setelah menjadi alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi UINSU mahasiswa yang bersangkutan dapat berkarir di instansi tersebut.

3. Penulis bersedia menerima saran dari para pembaca siapapun mengenai teknik penulisan dan isi demi untuk menyempurnakan dalam penulisan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, *Konseling Islami*, (Medan: Perdana Publishing, 2019) hlm. 157
- Agus Maryoto, *Ensiklopedia Profesi Seri Pegawai*, (Semarang: Alprin, 2019) hlm. 1
- Ahmad Saiful Islam, *Pemenang Diatas Pemenang*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013) hlm. 35
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, ( Bandung : PT. Refika Aditama, 2007), hlm. 19
- Ardi Ardani Tristiadi dan Istiqomah, *Psikologi Positif Perspektif Kesehatan Mental Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020) hlm. 24-29
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006) Hlm. 56
- Catur Wibowo BS, *Model Pembinaan SDM Aparatur dalam Rangka Inovasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri*, (Jakarta: Indocamp, 2018) hlm. 95
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009) hlm. 315
- Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016) hlm. 1-5
- Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. hlm. 34
- Firdaus, *Upaya Pembinaan Rohani dan Mental*, Vol.9 No.1, 2014, hlm. 32
- Haris Aravik, *Manajemen Analisis Jabatan*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2012), hlm. 12
- Hajrul Aswad Harahap, “Efektivitas Bimbingan Rohani Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Perusahaan Pabrik Sepatu CV. Kakang Prabu, Kp. Katomas, Tigaraksa Tengerang Banten” *SKRIPSI* (2018), Hlm. 30–34  
Diakses pada hari Selasa 20 April 2021 pukul 09.43 WIB
- Hasil wawancara dengan bapak Aiptu I.Ginting di Satres Narkoba Polres Labuhanbatu pada tanggal 30 Agustus 2021 pukul 09.00-12.00 WIB.
- Hasil wawancara dengan Ustad Badaruddin Barus di Masjid Al-Iman Bhayangkara Polres Labuhanbatu pada tanggal 26 Agustus 2021 pukul 08.00 WIB.

- Heri Purwanto, *Membangun Motivasi Diri: Kiat Sukses Membakar Motivasi Dalam Diri Kita*, (Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera, 2015) hlm. 20
- Jalaluddin Haji, *Psikologi Agama*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019) hlm. 85
- Jauhary Hadziq, *Membangun Motivasi*, (Tangerang: Loka Aksara, 2019) hlm. 1-3
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Inergi Pustaka, 2001) hlm. 478
- Koeswara E, *Motivasi Teori dan Penelitiannya*, ( Bandung : Angkasa, 1995), hlm. 5
- Lahmuddin Lubis, *Bimbingan Konseling Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009) hlm. 138
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010) hlm. 103
- M. Ridwan Lubis, *Sosiologi Agama: Memahami Perkembangan Agama Dalam Interaksi Sosial*, (Jakarta: Kencana, 2015) hlm. 29
- Noor Indah Amalia, “Peranan Pembinaan Mental Terhadap Etos Kerja Personel” Skripsi (2008), Hlm. 26–28 Diakses pada hari Rabu 21 April 2021 pukul 20.24 WIB
- Siswanto, *Kesehatan Mental, Konsep, Cakupan, dan Perkembangannya*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset (Penerbit ANDI), 2007) hlm. 73
- Soiman, *Metodologi Dakwah*, (Depok: Prenadamedia Group, 2017) hlm. 1
- Sudariyanto, *Interaksi Sosial*, (Semarang: Alprin, 2019) hlm. 32
- Sukiman, *Teologi Pembangunan Islam: Membumikan Nilai-Nilai Tauhid Dalam Kehidupan Umat Islam Modern*, (Medan: Perdana Publishing, 2017) hlm. 37
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2005), hlm. 15
- Syamsu Yusuf, *Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung, 2018) hlm. 1
- Syamsu Yusuf, *Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama*. hlm. 65
- T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta, 2016) hlm. 251

## DOKUMENTASI



( Wawancara Kepada Pembina Mental Rohani )