RS. ISLAM JAKARTA
CEMPAKA PUTIH
rsijpusat@rsi.co.id / www.rsi.co.id

PARIPURNA
LEMBAGA AKREDITASI
RUMAH SAKIT INDONESIA

ISTIMEWA

PERSI AWARD

MAKERSI AWARD

2025

MENEBAR MANFAAT, MENJAGA KESELAMATAN :

Ketika ZIS pegawai menjadi penyelamat pasien

MENEBAR MANFAAT, MENJAGA KESELAMATAN:
Ketika ZIS Pegawai Menjadi Penyelamat Pasien

KATEGORI:
Corporate Social Responsibility (CSR)

RINGKASAN

MENEBAR MANFAAT, MENJAGA KESELAMATAN:
Ketika ZIS Pegawai Menjadi Penyelamat Pasien

Tulisan ini mengkaji kontribusi Zakat, Infak, dan Shadaqah (ZIS) berbasis penggajian di RS Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP), yang dikelola oleh Lazismu sejak 1989. Pemotongan gaji 2,5% secara sukarela mencerminkan integrasi nilai spiritual dan tanggung jawab sosial dalam sistem kelembagaan. Dana ZIS disalurkan ke berbagai sektor, seperti kesehatan, pendidikan, dan kebencanaan, serta memberi dampak signifikan bagi masyarakat. Dalam periode satu tahun ZIS pegawai menyalurkan bantuan sebesar Rp 4,5 Milyar. Dengan pendekatan studi kasus kualitatif, menunjukkan bahwa pengelolaan ZIS yang terstruktur dapat memperkuat kesalehan sosial dan akuntabilitas institusional, serta menjadi model bagi lembaga berbasis keimanan lainnya.

DAFTAR ISI

RINGKASAN i
DAFTAR ISI iii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Tujuan 2
BAB 2 LANGKAH – LANGKAH 3
2.1 Penetapan Kebijakan dan Komitmen Kelembagaan 3
2.2 Pembentukan Unit Pengelola (Lazismu Kantor Layanan RSIJCP) 3
2.3 Sosialisasi dan Edukasi Pegawai 4
2.4 Penghimpunan Dana Berbasis Payroll System 4
2.5 Perencanaan dan Penyaluran Program 4
2.6 Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan 4
2.7 Replikasi dan Inovasi 5
BAB 3 HASIL KEGIATAN 6
3.1 Akses Pelayanan Kesehatan Bagi Pasien Dhuafa 6
3.2 Program “Sahabat Pasien” 6
3.3 Donasi Peralatan Keselamatan Pasien 7
3.4 Beasiswa dan Pelatihan Pegawai untuk Mutu 7
3.5 Perbaikan Budaya Organisasi 7
3.6 Replikasi sebagai Model Nasional 8
Lampiran 1 LEMBAR PENGESAHAN 9

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zakat, Infak, dan Shadaqah (ZIS) merupakan instrumen penting dalam Islam yang tidak hanya bersifat ritual, tetapi juga memiliki peran strategis dalam pembangunan sosial. ZIS berfungsi sebagai mekanisme redistribusi kekayaan yang bertujuan menyeimbangkan ketimpangan ekonomi dan mewujudkan keadilan sosial.

Dalam konteks kelembagaan, integrasi ZIS ke dalam sistem manajemen organisasi keagamaan menjadi bentuk nyata pengamalan nilai-nilai spiritual secara struktural.
RS Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP), sebagai rumah sakit berbasis Islam milik Muhammadiyah, telah menginisiasi langkah visioner sejak tahun 1989 dengan menerapkan kebijakan pemotongan gaji pegawai sebesar 2,5% untuk kontribusi ZIS. Kebijakan ini tidak hanya mendorong kesalehan individu, tetapi juga membangun sistem filantropi yang dikelola secara profesional melalui Lazismu Kantor Layanan RSIJCP. Melalui pendekatan ini, RSIJCP mengembangkan ekosistem keuangan sosial yang terstruktur, akuntabel, dan berorientasi pada pemberdayaan masyarakat.
ZIS yang dihimpun digunakan untuk mendukung program-program strategis di bidang kesehatan dhuafa, pendidikan, bantuan penghidupan, penanggulangan bencana, serta pembangunan infrastruktur keagamaan. Dengan demikian, nilai-nilai Islam seperti taqwa, ukhuwah insaniyah, dan keadilan sosial dapat diwujudkan secara nyata dalam operasional lembaga kesehatan modern.

Di tengah risiko formalisasi birokrasi di banyak lembaga keagamaan, RSIJCP justru menunjukkan bahwa spiritualitas dapat diinternalisasi dalam sistem kelembagaan. Studi ini bertujuan mendeskripsikan bagaimana praktik kontribusi ZIS berbasis payroll tidak hanya memperkuat aspek spiritual dan sosial pegawai, tetapi juga menegaskan peran rumah sakit sebagai agen transformasi kemanusiaan. Model ini penting untuk didokumentasikan dan dijadikan inspirasi bagi institusi sejenis dalam memperkuat peran etika keagamaan dalam pelayanan publik.

1.2 Tujuan

A. Umum:

Penulisan ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan praktik kontribusi Zakat, Infak, dan Shadaqah (ZIS) berbasis penggajian di RS Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP) sebagai bentuk integrasi nilai keagamaan dalam sistem kelembagaan modern.

B. Khusus:

- memahami bagaimana kebijakan pemotongan gaji sebesar 2,5% yang diterapkan sejak tahun 1989 dapat terinstitusionalisasi secara berkelanjutan melalui pengelolaan profesional oleh Lazismu Kantor Layanan RSIJCP.
- mengevaluasi dampak sosial dari distribusi dana ZIS terhadap berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, ekonomi, dan kebencanaan. Selain itu, studi ini bertujuan mengidentifikasi nilai-nilai spiritual dan sosial yang terbangun di kalangan pegawai dan masyarakat penerima manfaat, serta
- menawarkan model praktik baik yang dapat direplikasi oleh lembaga berbasis keimanan lainnya dalam mewujudkan pembangunan sosial berbasis etika keagamaan.

BAB 2 LANGKAH – LANGKAH

Program kontribusi Zakat, Infak, dan Shadaqah (ZIS) pegawai di RS Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP) merupakan praktik kelembagaan yang telah berlangsung secara konsisten sejak tahun 1989. Program ini dirancang dan dilaksanakan melalui tahapan yang terstruktur, melibatkan kebijakan internal, edukasi spiritual, mekanisme administrasi, serta akuntabilitas distribusi.

Rata-rata setiap tahunnya, dana ZIS yang berhasil dihimpun dan disalurkan mencapai sekitar Rp 4.500.000.000,- dengan komposisi penyaluran meliputi dana social (termasuk bantuan untuk pasien dhuafa) sebesar Rp 2.500.000.000,- , dana pendidikan sebesar Rp 1.400.000.000,- serta dana amil/operasional/kesekretariatan sebesar Rp 600.000.000,-. Adapun tahapan pelaksanaan program ini dapat dirinci sebagai berikut:

2.1 Penetapan Kebijakan dan Komitmen Kelembagaan

Langkah awal dimulai dengan penetapan kebijakan pemotongan gaji pegawai sebesar 2,5% sebagai kontribusi ZIS. Meskipun bersifat sukarela, RSIJCP menetapkan mekanisme default di mana pegawai baru secara otomatis diberikan formulir persetujuan pemotongan gaji. Langkah ini didasarkan pada prinsip taqwa dan ukhuwah sebagai bagian dari nilai dasar institusi. Dukungan pimpinan menjadi faktor kunci dalam penguatan komitmen kelembagaan.

2.2 Pembentukan Unit Pengelola (Lazismu Kantor Layanan RSIJCP)

Untuk memastikan pengelolaan yang amanah dan profesional, dibentuklah Lazismu Kantor Layanan (KL) RSIJCP sebagai unit resmi yang mengelola penghimpunan dan penyaluran dana ZIS. Lazismu KL RSIJCP berafiliasi langsung dengan Lembaga Amil Zakat Nasional Muhammadiyah (Lazismu Pusat), sehingga beroperasi dalam kerangka regulasi yang sah dan terstandar. Unit ini memiliki struktur kepengurusan, SOP, serta laporan berkala yang diaudit secara internal.

2.3 Sosialisasi dan Edukasi Pegawai

Tahap berikutnya adalah sosialisasi nilai-nilai keagamaan dan makna kontribusi ZIS kepada seluruh pegawai. Kegiatan ini dilakukan melalui pembinaan rohani, khutbah Jumat, majelis taklim, dan media internal rumah sakit. Edukasi ini bertujuan menanamkan kesadaran bahwa penghasilan merupakan amanah, dan sebagian dari rezeki yang diperoleh memiliki hak orang lain. Penanaman nilai spiritual ini memperkuat partisipasi pegawai secara sadar dan konsisten.

2.4 Penghimpunan Dana Berbasis Payroll System

Setelah pegawai menyatakan kesediaan, proses pemotongan dilakukan secara otomatis melalui sistem penggajian bulanan. Dana yang terkumpul dicatat secara rinci oleh bagian keuangan dan langsung disalurkan ke rekening Lazismu KL RSIJCP. Setiap bulan, Lazismu menerima data jumlah dana yang dihimpun beserta nama kontributor, guna menjamin transparansi dan akuntabilitas.

2.5 Perencanaan dan Penyaluran Program

Dana ZIS yang terkumpul kemudian direncanakan untuk disalurkan ke berbagai sektor sosial. Lazismu menyusun program tahunan berdasarkan skala prioritas dan kebutuhan masyarakat. Adapun sektor-sektor utama yang menjadi sasaran adalah:

- Bantuan kesehatan untuk pasien dhuafa
- Beasiswa pendidikan untuk anak-anak kurang mampu
- Bantuan modal usaha dan ekonomi produktif
- Bantuan musibah dan kebencanaan
- Dukungan dakwah dan sarana ibadah

Setiap pengajuan bantuan dinilai berdasarkan kelayakan dan diverifikasi oleh tim lapangan. Penyaluran dilakukan baik secara langsung kepada penerima manfaat maupun melalui kerja sama dengan lembaga lain.

2.6 Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan

Setelah penyaluran, Lazismu KL RSIJCP melakukan monitoring terhadap dampak program. Evaluasi dilakukan melalui pelaporan kegiatan, dokumentasi penerima manfaat, serta audit keuangan berkala. Laporan keuangan dan program disampaikan secara terbuka kepada pegawai, baik melalui buletin internal, papan

informasi, maupun forum komunikasi. Transparansi ini memperkuat kepercayaan pegawai dan keberlanjutan kontribusi.

2.7 Replikasi dan Inovasi

Dalam perjalanannya, RSIJCP juga melakukan inovasi dengan digitalisasi layanan donasi, pemanfaatan sistem informasi donatur, dan pengembangan program baru berbasis dampak. Selain itu, keberhasilan model ini mendorong proses replikasi oleh amal usaha Muhammadiyah lainnya, baik di bidang kesehatan maupun pendidikan.

Tahapan-tahapan di atas menunjukkan bahwa kontribusi ZIS bukan sekadar program filantropi, tetapi sebuah sistem berbasis nilai yang terintegrasi dalam tata kelola institusi. Dengan pelaksanaan yang sistematis, RSIJCP mampu mengubah kewajiban individual menjadi gerakan kolektif yang memperkuat misi sosial dan spiritual rumah sakit.

BAB 3 HASIL KEGIATAN

Kontribusi ZIS pegawai di RS Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP) tidak hanya berdampak pada aspek sosial dan spiritual pegawai, tetapi juga memberikan efek signifikan terhadap peningkatan mutu layanan dan keselamatan pasien. Dana yang dihimpun dari pegawai melalui sistem Zakat, Infak, dan Sedekah secara rutin dialokasikan untuk mendukung berbagai program kemanusiaan yang beririsan langsung dengan nilai-nilai mutu rumah sakit: kesetaraan akses layanan, *patient centered care*, keselamatan pasien, dan *continuity of care*.

3.1 Akses Pelayanan Kesehatan Bagi Pasien Dhuafa

Salah satu hasil paling menonjol dari program ZIS pegawai adalah penyediaan bantuan biaya pengobatan bagi pasien tidak mampu yang mengalami keterbatasan akses terhadap layanan kesehatan. Melalui skema ini, pasien dhuafa yang tidak memiliki jaminan kesehatan atau membutuhkan pembiayaan tambahan dapat tetap memperoleh pelayanan medis berkualitas tanpa diskriminasi.

Setiap tahun, ratusan pasien menerima manfaat dalam bentuk subsidi obat, tindakan medis, hingga rawat inap. Program ini terbukti memperbaiki *continuity of care,* mencegah pasien putus berobat, serta menurunkan angka default treatment terutama di unit-unit dengan pasien kronis seperti Hemodialisis, Onkologi, dan Rehabilitasi Medik.

3.2 Program “Sahabat Pasien”

Dana ZIS juga digunakan untuk mendukung program Sahabat Pasien, yaitu inisiatif RSIJCP yang menugaskan relawan atau pegawai tertentu untuk mendampingi pasien-pasien rentan (lansia sendirian, pasien dengan keterbatasan kognitif, atau pasien asing) dalam proses pelayanan medis mereka. Pendamping ini membantu navigasi ruang periksa, administrasi, dan bahkan dukungan psikososial.

Program ini terbukti meningkatkan *patient experience* dan menurunkan angka keluhan, khususnya pada pasien dengan kecemasan tinggi atau pasien dengan

pengalaman rawat pertama kali. Kegiatan ini mendukung prinsip patient centered care dan memperkuat hubungan empatik antara rumah sakit dan pasien.

3.3 Donasi Peralatan Keselamatan Pasien

Dana ZIS pegawai juga digunakan untuk pengadaan alat bantu keselamatan pasien yang belum tercakup dalam pengadaan reguler rumah sakit, seperti:

- Sabuk pengaman tempat tidur untuk pasien rawan jatuh
- Alas anti-slip di kamar mandi pasien lansia
- Kursi roda untuk layanan IGD dan rawat jalan

Meski bersifat sederhana, ketersediaan alat-alat tersebut berkontribusi signifikan dalam menurunkan angka insiden keselamatan pasien, terutama jatuh dan miscommunication. Laporan insiden keselamatan pasien (IKP) menunjukkan penurunan tren kasus pasien jatuh sebesar 35% dalam dua tahun terakhir sejak alat bantu tersebut tersedia lebih merata.

3.4 Beasiswa dan Pelatihan Pegawai untuk Mutu

Sebagian dana ZIS juga dialokasikan untuk program pengembangan SDM, khususnya beasiswa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai non-struktural yang memiliki potensi untuk berkontribusi dalam mutu layanan. Misalnya, pelatihan patient safety officer, pelatihan komunikasi efektif SBAR, dan pelatihan spiritual care untuk perawat ruang isolasi.

Dampaknya tidak hanya meningkatkan kapasitas personal pegawai, tetapi juga memperkuat budaya mutu dan keselamatan di lingkungan rumah sakit. Pegawai yang mengikuti pelatihan didorong untuk menjadi agen perubahan dan aktif dalam kegiatan mutu seperti audit internal dan proyek peningkatan berkelanjutan.

3.5 Perbaikan Budaya Organisasi

Program ZIS ini juga menciptakan atmosfer kerja yang lebih kolaboratif, empatik, dan bermakna. Pegawai merasa bahwa kontribusi mereka berdampak langsung pada kehidupan orang lain. Survei keterlibatan pegawai (employee engagement)

menunjukkan peningkatan skor motivasi intrinsik dan rasa bangga terhadap tempat kerja. Hal ini terbukti memiliki korelasi positif dengan kepatuhan terhadap standar mutu dan pelaporan insiden keselamatan pasien.

3.6 Replikasi sebagai Model Nasional

Keberhasilan RSIJCP dalam mengintegrasikan program ZIS pegawai dengan layanan kesehatan bermutu telah menarik perhatian amal usaha Muhammadiyah dan rumah sakit lain. Lazismu Pusat kini mereplikasi model ini sebagai contoh praktik baik (best practice) nasional. Hal ini memperkuat citra RSIJCP sebagai pelopor inovasi sosial dalam layanan kesehatan berbasis nilai.

Kontribusi ZIS pegawai bukan hanya bentuk kedermawanan, tetapi menjadi strategi institusional yang efektif dalam memperluas akses layanan, memperkuat keselamatan pasien, dan membangun budaya mutu yang partisipatif dan berkelanjutan. RSIJCP telah menunjukkan bahwa penguatan nilai spiritual pegawai dapat menghasilkan dampak nyata terhadap mutu layanan yang lebih manusiawi dan berkeadilan.

RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH
Jalan Cempaka Putih Tengah I/1, Jakarta 10510
Telepon (021) 4250451, 42801567
Website : www.rsi.co.id, E-mail:rsijpusat@rsi.co.id

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PENGESAHAN

MENEBAR MANFAAT, MENJAGA KESELAMATAN:

Ketika ZIS Pegawai Menjadi Penyelamat Pasien

Diajukan untuk mengikuti Lomba

PERSI *AWARD* – MAKERSI *AWARD* TAHUN 2025

Dengan Kategori

Corporate Social Responsibility (CSR)

Disusun oleh :

(Titi Kurniati)

Disahkan di Jakarta, 15/08/2025, oleh :

(dr. Pradono Handojo, MBA, MHA)
Direktur Utama

RS. ISLAM JAKARTA
CEMPAKA PUTIH
rsijpusat@rsi.co.id / www.rsi.co.id

PARIPURNA
LEMBAGA AKREDITASI
RUMAH SAKIT INDONESIA

ISTIMEWA

RS ISLAM JAKARTA
CEMPAKA PUTIH

Jl. Cempaka Putih Tengah I No. 1
Jakarta Pusat, 10510

rsislamjakarta rsijcempakaputih rsijcempakaputihofficial www.rsi.co.id