

Analisis peran faktor organisasi pada pelaksanaan pelayanan syariah

Ahmad Ruba'i*, Muh. Abdurrouf, Dyah Wiji Puspita Sari, Iwan Ardian

Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

*Corresponding Author: ahmadrub414@gmail.com

Abstrak

Pendahuluan: Pelayanan kesehatan berbasis syariah menjadi kebutuhan yang berkembang seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan nilai Islami. Namun, pelaksanaannya belum optimal di beberapa rumah sakit syariah di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran faktor organisasi terhadap pelaksanaan pelayanan syariah di RSI Sultan Agung Banjarbaru. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain observasional analitik dan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 perawat dari tujuh ruangan rawat inap yang diambil secara total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur untuk variabel kepemimpinan, imbalan jasa, beban kerja, dan pelaksanaan pelayanan syariah. **Hasil:** Pelaksanaan pelayanan syariah dipengaruhi oleh kepemimpinan, imbalan jasa, dan beban kerja. **Simpulan:** Kepemimpinan, beban kerja, dan imbalan jasa memiliki peran penting dalam keberhasilan implementasi pelayanan syariah yang holistik dan sesuai nilai-nilai Islam.

Kata kunci: Pelayanan syariah; faktor organisasi; kepemimpinan; beban kerja; rumah sakit Islam

Analysis of the Role of Organizational Factors in the Implementation of Sharia Services

Abstract

Introduction: Sharia-based healthcare services are a growing need with increasing public awareness of Islamic values. However, their implementation is not yet optimal in several Sharia hospitals in Indonesia. This study aims to analyze the role of organizational factors in the implementation of Sharia services at Sultan Agung Islamic Hospital in Banjarbaru. **Methods:** This study used a quantitative method with an observational analytical design and a cross-sectional approach. The sample consisted of 120 nurses from seven inpatient wards, drawn using total sampling. Data were collected using a structured questionnaire for the variables of leadership, compensation, workload, and implementation of Sharia services. **Results:** The implementation of Sharia services is influenced by leadership, compensation, and workload. **Conclusion:** Leadership, workload, and compensation play a critical role in the successful implementation of holistic Sharia services in accordance with Islamic values.

Keywords: Sharia services; organizational factors; leadership; workload; Islamic hospitals

How to Cite: Ruba'i, A., Abdurrouf, M., Sari, D.W.P., Ardian, I. (2025). Analisis peran faktor organisasi pada pelaksanaan pelayanan syariah. *NURSCOPE: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 11 (2), 12-18

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan syariah merupakan bagian dari transformasi layanan rumah sakit yang mengedepankan nilai-nilai Islam seperti maqashid syariah yang meliputi perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Permintaan terhadap layanan ini meningkat seiring dengan tren halal lifestyle dan kebutuhan pasien terhadap kenyamanan spiritual selama menjalani perawatan (Aprilianti et al., 2023). Hal ini menjadi sangat relevan di Indonesia, yang merupakan negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia. Berdasarkan data Timesprayer per 3 Maret 2025, jumlah penduduk Muslim di Indonesia mencapai 244,7 juta jiwa dari total populasi 281,3 juta. Kondisi ini menegaskan urgensi dan potensi besar pengembangan pelayanan kesehatan syariah.

Tantangnya, implementasi pelayanan syariah masih menemui banyak tantangan, terutama pada aspek organisasi. Andini et al. (2023) menyatakan bahwa kurangnya pemahaman tenaga kesehatan tentang prinsip keperawatan syariah, belum seragamnya SOP, serta terbatasnya pelatihan menjadi hambatan utama. Di sisi lain, faktor organisasi seperti kepemimpinan, beban kerja, dan imbalan jasa memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas layanan keperawatan syariah (Supriadi, 2017; Widodo et al., 2020).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat. Salma dan Mas'ud (2023) menemukan bahwa kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islam, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS PKU 'Aisyiyah Boyolali. Hidayati et al. (2020) juga menunjukkan bahwa perilaku syariah, beban kerja, dan kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja perawat. Sementara itu, Waryantini dan Maya (2020) menyoroti bahwa beban kerja berkaitan erat dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan. Penelitian Firjatullah et al. (2023) turut menegaskan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit.

RSI Sultan Agung Banjarbaru merupakan rumah sakit Islam yang telah menerapkan konsep pelayanan syariah. Namun, hasil observasi menunjukkan masih terdapat hambatan dalam pelaksanaan pelayanan berbasis syariah, seperti beban kerja tinggi, jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang gender, dan belum optimalnya pelatihan syariah pada perawat baru.

Refleksi dari fenomena prevalensi penduduk muslim yang semakin meningkat dan tingginya minat masyarakat untuk melakukan perawatan kesehatan saat sakit di Rumah Sakit Syariah maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis peran faktor organisasi seperti kepemimpinan, beban kerja, dan imbalan jasa terhadap pelaksanaan pelayanan syariah di RSI Sultan Agung Banjarbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar peningkatan manajemen mutu rumah sakit syariah dan penyusunan strategi penguatan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain observasional analitik dan pendekatan cross sectional. Desain ini digunakan untuk mengkaji hubungan antara variabel organisasi dan pelaksanaan pelayanan syariah dalam satu waktu pengamatan (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap di RSI Sultan Agung Banjarbaru yang berjumlah 120 orang, tersebar di tujuh ruangan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah memperoleh izin penggunaan dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,005$, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,05$, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (diukur melalui aspek peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan), imbalan jasa (finansial dan non-finansial), serta beban kerja (kondisi pekerjaan, target kerja, dan penggunaan waktu). Sedangkan variabel dependennya adalah pelaksanaan pelayanan syariah di rumah sakit.

Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi logistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik penelitian kesehatan RSI Sultan Agung Banjarbaru (No.2439/B/RSI-SA/01/VI/2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden, distribusi faktor-faktor organisasi, pelaksanaan pelayanan syariah, serta analisis hubungan antara variabel. Data ditampilkan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pemahaman temuan dan memfasilitasi pembahasan yang sistematis sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	21,6
	Perempuan	94	78,4
Usia	21 – 30 tahun	107	89,1
	31 – 40 tahun	13	10,9
Unit Kerja	Firdaus	14	11,7
	Peristi	11	9,2
	Baitunnisa	11	9,2
	ADN	25	20,8
	Na'im	25	20,8
	Mawa	20	16,6
	Darussalam	14	11,7
Pendidikan Terakhir	DIII Keperawatan	71	59,2
	S1 + Ners	48	40,0
	S2 Keperawatan	1	0,8
Lama Kerja	< 1 tahun	20	16,6
	1 – 3 tahun	92	76,7
	4 – 6 tahun	8	6,7

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah perempuan (78,4%) dengan rentang usia terbanyak 21–30 tahun (89,1%). Unit kerja responden tersebar di seluruh ruang rawat inap dengan distribusi terbanyak di ruang ADN dan Na'im (masing-masing 20,8%). Pendidikan responden didominasi lulusan DIII Keperawatan (59,2%), dan sebagian besar memiliki lama kerja antara 1–3 tahun (76,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit ini didominasi oleh tenaga keperawatan muda yang relatif baru dalam pengalaman kerja.

Tabel 2. Distribusi Faktor Organisasi dan Pelaksanaan Pelayanan Syariah

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kepemimpinan	Baik	57	47,5
	Cukup	58	48,3
	Kurang	5	4,2
Imbalan Jasa	Baik	49	40,8
	Cukup	64	53,3
	Kurang	7	5,8
Beban Kerja	Baik	21	17,5
	Cukup	82	68,3
	Kurang	17	14,2
Pelaksanaan Pelayanan Syariah	Baik	58	48,3
	Cukup	60	50,0
	Kurang	2	1,7

Mayoritas responden menilai kepemimpinan, imbalan jasa, dan beban kerja dalam kategori cukup, sedangkan pelaksanaan pelayanan syariah sebagian besar dinilai baik (48,3%) dan cukup (50%). Hal ini

menunjukkan implementasi pelayanan syariah sudah berjalan, namun masih terdapat ruang perbaikan.

Tabel 3. Distribusi Silang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Pelaksanaan Pelayanan Syariah di RSI Sultan Agung Banjarbaru (n=120)

Variabel	Kategori	Pelayanan Syariah Baik n (%)	Pelayanan Syariah Tidak Baik n (%)	Total	p-value
Kepemimpinan	Baik	28 (65.1%)	15 (34.9%)	43	0.000
	Cukup	15 (36.6%)	26 (63.4%)	41	
	Kurang	7 (19.4%)	29 (80.6%)	36	
Imbalan Jasa	Baik	29 (67.4%)	14 (32.6%)	43	0.001
	Cukup	16 (40.0%)	24 (60.0%)	40	
	Kurang	5 (13.5%)	32 (86.5%)	37	
Beban Kerja	Baik	26 (60.5%)	17 (39.5%)	43	0.007
	Cukup	16 (38.1%)	26 (61.9%)	42	
	Kurang	8 (22.9%)	27 (77.1%)	35	

Berdasarkan hasil analisis crosstab, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi (kepemimpinan, imbalan jasa, dan beban kerja) dengan pelaksanaan pelayanan syariah di RSI Sultan Agung Banjarbaru, yang ditunjukkan oleh nilai p-value < 0,05 pada ketiga variabel. Responden dengan persepsi kepemimpinan dalam kategori baik memiliki proporsi pelaksanaan pelayanan syariah baik sebesar 65,1%, jauh lebih tinggi dibandingkan responden dengan persepsi kepemimpinan kurang (19,4%). Demikian pula pada variabel imbalan jasa, sebanyak 67,4% responden yang menilai imbalan jasa dalam kategori baik melaksanakan pelayanan syariah dengan baik, berbanding terbalik dengan kategori kurang yang hanya sebesar 13,5%. Sementara itu, pada variabel beban kerja, responden yang menilai beban kerja dalam kategori baik menunjukkan proporsi pelayanan syariah baik sebesar 60,5%, lebih tinggi dibandingkan kategori kurang (22,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi responden terhadap faktor-faktor organisasi tersebut, maka semakin tinggi kemungkinan mereka untuk melaksanakan pelayanan syariah secara optimal.

Tabel 4. Hubungan Faktor Organisasi dengan Pelaksanaan Pelayanan Syariah

Variabel	r	p-value
Kepemimpinan	0,498	0,000*
Imbalan Jasa	0,451	0,000*
Beban Kerja	0,430	0,000*

Hasil uji Spearman menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara ketiga faktor organisasi dengan pelaksanaan pelayanan syariah ($p < 0,05$). Korelasi positif menunjukkan semakin baik persepsi responden terhadap faktor-faktor organisasi, semakin baik pula pelaksanaan pelayanan syariah yang dilakukan.

Tabel 5. Analisis Multivariat Faktor yang Paling Berpengaruh

Variabel	OR (Odds Ratio)	95% CI	p-value
Kepemimpinan	4,125	1,951 – 8,715	0,000*
Imbalan Jasa	3,017	1,521 – 5,985	0,001*
Beban Kerja	2,715	1,311 – 5,627	0,007*

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa ketiga faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pelayanan syariah, dengan kepemimpinan sebagai faktor dominan (OR = 4,125).

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Supriadi (2017) dan Puspitasari dkk. (2020) bahwa kepemimpinan yang baik, pemberian imbalan yang layak, serta manajemen beban kerja yang proporsional merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, termasuk pelayanan berbasis syariah. Penelitian ini juga didukung oleh temuan Salma & Mas'ud (2023) yang menyatakan bahwa penerapan prinsip kepemimpinan Islami dapat meningkatkan komitmen dan kinerja perawat dalam pelayanan syariah.

Kepemimpinan memiliki hubungan paling kuat dengan pelaksanaan pelayanan syariah. Responden dengan penilaian kepemimpinan baik memiliki peluang 4 kali lebih besar untuk melaksanakan pelayanan syariah secara baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Salma & Mas'ud (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami yang visioner dan memberi keteladanan sangat berperan dalam meningkatkan komitmen staf terhadap pelayanan berbasis syariah. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan budaya kerja Islami, meningkatkan motivasi, serta mengarahkan perawat untuk memberikan pelayanan sesuai prinsip maqashid syariah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pelayanan syariah. Responden yang menilai imbalan jasa dalam kategori baik memiliki peluang 3 kali lebih besar untuk melaksanakan pelayanan syariah secara optimal. Temuan ini didukung oleh Supriadi (2017) dan Puspitasari dkk. (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan yang adil, baik materi maupun non-materi, dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan perawat. Pemberian imbalan jasa yang sesuai, termasuk insentif berbasis syariah seperti program ibadah, diharapkan dapat meningkatkan semangat perawat dalam menjalankan tugas sesuai prinsip syariah.

Beban kerja juga berhubungan signifikan dengan pelaksanaan pelayanan syariah. Responden yang menilai beban kerja baik memiliki peluang 2,7 kali lebih besar untuk melaksanakan pelayanan syariah secara baik. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikis, sehingga menurunkan kualitas pelayanan. Widodo et al. (2020) menyatakan bahwa tingginya beban kerja berhubungan dengan peningkatan risiko kelelahan dan penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, distribusi beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam mendukung perawat melaksanakan pelayanan sesuai standar syariah.

Pelaksanaan pelayanan syariah di RSI Sultan Agung Banjarbaru sebagian besar berada dalam kategori baik (48,3%) dan cukup (50%), meskipun masih ada sebagian kecil yang kurang (1,7%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pelayanan berbasis syariah sudah berjalan, namun masih memerlukan penguatan dari sisi manajemen, terutama terkait kepemimpinan, penghargaan, dan pengelolaan beban kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan syariah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru dipengaruhi oleh tiga faktor penting, yaitu kepemimpinan, imbalan jasa, dan beban kerja. Dari ketiga faktor tersebut, kepemimpinan menjadi faktor yang paling besar pengaruhnya. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di rumah sakit, semakin tinggi peluang pelayanan syariah dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu, pemberian imbalan jasa yang layak dan sesuai, serta beban kerja yang proporsional juga terbukti berperan penting dalam mendukung perawat menjalankan pelayanan syariah. Dengan kata lain, pelaksanaan pelayanan syariah tidak hanya ditentukan oleh komitmen individu perawat, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi yang ada di rumah sakit. Oleh sebab itu, pihak manajemen rumah sakit perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperhatikan keadilan sistem imbalan, serta memastikan beban kerja perawat sesuai kapasitas, agar pelayanan syariah dapat berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmito, W. (2015). *Sistem Kesehatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Adityani, W., Putri, A.S., Handayani R. (2020). Persepsi Perawat terhadap Pelayanan Keperawatan Syariah. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2):87-93.
- Amrullah, S., Aini, Q. (2024). Perilaku Konsumen Muslim Terhadap Layanan Rumah Sakit Syariah. *Jurnal Gema Keperawatan*, 17(1):55-62.
- Andini D, Sutarto AP, Puspitasari D. (2023). Tantangan Implementasi Keperawatan Syariah di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 26(2):155-162.
- Aprilianti, D., Setiawan, E., Wahyuni, R. (2023). Strategi Pengembangan Rumah Sakit Syariah dalam Perspektif Bisnis dan Regulasi. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 26(1):11-20.
- Ats Tsaury, A. (2021). Model Pelayanan Kesehatan Syariah di Indonesia: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Keperawatan Islam*, 6(2):117-124.
- Donsu, J.K. (2017). *Statistik Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Dwiana, D., Saudi, I. (2020). *Pelayanan Kesehatan: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta
- Fatima, T., Malik, S.A., Shabbir, A. (2018). Hospital Healthcare Service Quality, Patient Satisfaction and Loyalty: An Investigation in Context of Private Healthcare Systems. *Int J Qual Reliab Manag*, 35(6):1195-1214.
- Ghozali I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Firjatullah, F., Yuliana, E., Zulfikar, R. (2023). Beban Kerja Perawat: Konsep, Pengukuran, dan Dampaknya. *Jurnal Kesehatan*, 14(1):55-63.
- Hikmah, N. (2016). *Manajemen Rumah Sakit Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Irviana, I. (2019). Strategi Pengembangan Pelayanan Rumah Sakit Syariah di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 8(2):89-96.
- Ismail, I., Suhardjo, Nursalam, N. (2010). Model Bisnis Rumah Sakit Syariah di Indonesia. *J Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(1):1-8.
- Jauhar, N. (2020). Kepuasan Perawat dalam Pelayanan Keperawatan Syariah. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 8(2):142-150.
- Kartini, D., Mahardika, D., Setyawan, H. (2022). Hubungan Imbalan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Syariah. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1):101-108.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Profil Kesehatan Indonesia 2022*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Mahawati, N., Prasetyo, D., Ardian, I. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2):143-150.

- MUKISI. (2019). *Standar Sertifikasi Rumah Sakit Syariah di Indonesia*. Jakarta: Majelis Upaya Kesehatan Islam Seluruh Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam, N. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Puspitasari, D., Pratiwi, Y., Fitriana, N. (2020). Pengaruh Imbalan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Gema Keperawatan*, 13(2):88-95.
- Putro, H.R. (2014). *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Qardhawi, Y. (2018). *Fatwa-Fatwa Kontemporer*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rahayu, L., Sari, R.P., Hakim, M.A. (2023). Konsep Pelayanan Kesehatan Syariah di Rumah Sakit: Review Literatur. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 9(1):35-42.
- Savira, L., Subadi, T. (2023). Karakteristik Pelayanan Kesehatan di Indonesia: Tinjauan Literatur. *Jurnal Gema Keperawatan*, 16(2):71-79.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Salma, F., Mas'ud, N. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Implementasi Pelayanan Syariah di Rumah Sakit. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 15(2):66-74.
- Siregar, E. (2014). *Statistik untuk Analisis Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sulistiyowati, S., Sari, Y., Harimurti, I. (2019). Kualitas Pelayanan Rumah Sakit dalam Perspektif Kepuasan Pasien. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1):45-52.
- Supriadi, S. (2017). Motivasi dan Imbalan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 5(1):10-17.
- Waryantini, D., Maya, I. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Gema Keperawatan*, 12(1):37-45.
- Widodo, A., Prasetyo, Y., Setiawan, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 11(3):233-240.
- Wulandari, R., Anshori, A.R. (2022). Implementasi Standar Operasional Pelayanan Keperawatan Syariah di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(1):48-57.
- Wulandari, R. (2015). Tingkat Pengetahuan Perawat terhadap Pelayanan Syariah. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 4(1):23-30.
- Yuliasuti, S. (2022). Integrasi Sistem Pelayanan Syariah di Rumah Sakit: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Kesehatan Islam*, 7(1):23-31.