

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun puskesmas, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit maupun puskesmas (PPNI, 2011).

Peran Sumber daya manusia dalam memajukan suatu organisasi sangatlah penting. Salah satu pendekatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan agama. Konsep etos kerja islami dalam agama berlandaskan Al-Qu'ran serta contoh dari Nabi Muhammad SAW. Islam sebagai agama yang sempurna, sistem keimanan dan aqidah yang diyakini oleh para pemeluknya yaitu muslim, juga mengatur mengenai etos kerja, mendorong dan mengutus umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal, tanpa mengeluh yang menunjukkan adanya kepuasan bagi diri sendiri.

Islam sebagai salah satu agama samawi telah menekankan kepada umat untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabda-Nya bahwa harus bekerja sungguh-sungguh. Seperti ungkapan berikut:

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً

Artinya : *Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok*”.

Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa sejak awal masa muslim, khususnya umat muslim telah menawarkan pandangan pada pekerjaan dan telah merumuskan secara jelas mengenai konsep etos kerja. Etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai kerja yang diyakini dan dimiliki oleh seorang karyawan, yang nantinya mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.

Departemen Kesehatan Indonesia bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) menilai terhadap 1.000 perawat dan bidan di 4 propinsi, hasil penilaian menunjukkan bahwa pada saat itu tidak terdapat sistem manajemen yang mendukung terwujudnya kinerja klinik yang baik. Atas dasar ini maka pada tahun 2001 berbagai pihak dengan dukungan dari WHO, Indonesia dan lembaga donor mengembangkan sebuah sistem peningkatan kinerja klinik bagi perawat dan bidan yang disebut sebagai Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinik (SPMKK). Sistem ini telah diuji cobakan pada tahun 2002, dievaluasi pada tahun 2003-2004, dan pada saat ini telah diterapkan di 9 propinsi dan 35 kabupaten/kota. Lebih lanjut SPMKK telah dijadikan kebijakan nasional dengan nama baru yaitu Peningkatan Manajemen Kinerja (PMK) melalui SK Menkes.

Kinerja perawat pada tatanan klinis dapat diukur dengan menggunakan "indikator kinerja klinis" sebagai langkah untuk mewujudkan komitmennya agar dapat menilai tingkat kemampuan individu dalam tim

kerja. Perawat diharapkan tumbuh kesadaran, kemauan dan mampu mengidentifikasi kualitas kinerja masing-masing, untuk dimonitor, diperbaiki serta ditingkatkan secara terus-menerus. Model pengembangan dan manajemen kinerja klinis (SPMKK) bagi perawat, dimulai dari elemen terkecil dalam organisasi yaitu pada tingkat "*First Line Manager*" (kepala ruang), karena produktifitas (jasa) berada langsung ditangan individu-individu dalam kerja tim (Tjahyono, 2006).

Upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas sangat penting dan sudah merupakan tuntutan karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Termasuk kemampuan apakah dari segi pendidikan, pelatihan, dan lama kerja, juga motivasi kerja. Upaya mencapai kinerja yang baik, maka upaya tersebut harus dilaksanakan secara terpadu dan multi disiplin serta melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang terkait (Innong, 2010).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Kinerja tenaga kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kejelasan struktur organisasi, tujuan organisasi. Kemudian Faktor eksternal yaitu segala hal yang berasal dari pihak lain yang berpengaruh atau dari lingkungan, misalnya orang tua, rekan kerja atau pimpinan yang

mempengaruhi seseorang untuk dapat berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan Puskesmas.

Penelitian yang dilakukan Sulistiyowati (2008) menemukan bahwa etos kerja islami dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap komitmen organisasi BMT Taruna Sejahtera. Hal itu dapat dibuktikan dari perbandingan antara nilai t test yang lebih besar dari t table dan nilai sig. yang kurang dari 0,05 dari variable etos kerja islami dan kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

Kemudian Penelitian lainnya yang dilakukan Taulina (2012) menemukan bahwa sebanyak 64,7% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independent. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap variabel menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dari etos kerja dan komitmen terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara simultan dari setiap variabel menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dari etos kerja dan komitmen terhadap kinerja organisasi.

Puskesmas Karangnunggal merupakan salah satu Puskesmas di wilayah Kabupaten Tasikmalaya diperoleh data jumlah tenaga kesehatan yaitu 57 orang. Jumlah tenaga dokter sebanyak 4 orang, jumlah tenaga perawat sebanyak 34 orang dan tenaga bidan 18 orang, dengan dukungan fasilitas penunjang seperti Posyandu, Posbindu dan Poskesdes.

Kemudian mengenai produktifitas kerja diperoleh data bahwa dalam pencatatan asuhan keperawatan diisi kurang lengkap seperti dalam implementasi yang tidak sesuai dengan perencanaan, catatan perkembangan kurang lengkap atau tidak sampai tuntas dan kurang lengkapnya pencatatan dalam pengkajian data subjektif atau objektif. Hal ini mengindikasikan produktivitas kerja perawat masih rendah.

Kemudian peneliti melakukan wawancara terkait dengan kinerja karyawan diperoleh informasi sebanyak 5 orang berinteraksi apabila ada perlu terlebih lagi dengan masalah pekerjaan, sebanyak 3 orang mengutamakan pencatatan dan pelaporan dibandingkan dengan pelayanan pada pasien dan sebanyak 2 orang dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun dengan keluarga pasien. Selain itu wawancara juga diperoleh hasil sebanyak 4 orang perawat sering datang terlambat, sebanyak 4 orang tidak menggunakan tanda identitas dan sebanyak 9 orang perawat selama bekerja biasa menggunakan alas kaki sandal.

Selanjutnya penulis juga menanyakan tentang etos kerja Islami, dari hasil observasi diperoleh setiap jumat karyawan diwajibkan untuk berpakaian bernuansa islam seperti karyawan laki-laki menggunakan peci. Selanjutnya wawancara diperoleh informasi bahwa di Puskesmas dilakukan agenda-agenda religius yaitu dengan pengajian rutin sebulan sekali, tiap hari jumat mengikuti ibadah Jumat. Tujuan dilakukannya tausiyah khusus bagi para karyawan tentunya untuk membentuk moral para perawat agar lebih baik sesuai dengan ajaran Islam.

## B. Rumusan Masalah

Perawat merupakan sumber daya manusia yang melayani pasien secara langsung. Peroduktivitas kerja perawat dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja klinis maupun pelayanan lain dalam memberikan asuhan keperawatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap Peroduktivitas kerja adalah etos kerja Islami. Puskesmas Karangnunggal merupakan salah satu Puskesmas di wilayah Kabupaten Tasikmalaya diperoleh data jumlah tenaga kesehatan yaitu 57 orang. Jumlah tenaga dokter sebanyak 4 orang, jumlah tenaga perawat sebanyak 35 orang dan tenaga bidan 18 orang. Di Puskesmas dilakukan agenda-agenda religius yaitu dengan pengajian rutin sebulan sekali, tiap hari Jumat mengikuti ibadah Jumat. Penelitian mengenai etos kerja islami masih belum banyak dilakukan padahal sangat penting, oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan etos kerja islami dengan produktivitas kerja di Puskesmas Karangnunggal?.

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan etos kerja Islami dengan produktivitas kerja perawat di Puskesmas Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran etos kerja islami pada perawat di Puskesmas Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya.

- b. Mengetahui Peroduktivitas kerja perawat di Puskesmas Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya.
- c. Mengetahui hubungan etos kerja Islami dengan produktivitas kerja perawat di Puskesmas Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya.

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

Adapun dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan-kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan secara mendalam khususnya berhubungan dengan manajemen mutu kinerja perawat pada pelaksanaan penerapan pengembangan manajemen dengan berasaskan Islami.

2. Bagi FIKes

penelitian bermanfaat untuk menyediakan informasi dan referensi sebagai bahan acuan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau bahan masukan bagi pihak Puskesmas terutama kebijakan yang dapat diambil mengenai etos kerja islami dan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lanjutan atau penelitian yang berkelanjutan serta menggunakan variabel lain yang lebih luas.

