

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi publik merupakan sebuah organisasi yang sangat besar perannya Di dalam kehidupan masyarakat. Organisasi tersebut didirikan pemerintah pada setiap daerah/kecamatan untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Pemerintah mendirikan organisasi publik dengan tujuan untuk melayani/ membantu setiap masyarakat dalam menghadapi transformasi nilai yang berdimensi luas serta dampak berbagai masalah pembangunan yang kompleks.

Organisasi mempunyai arti yaitu sekumpulan anggota yang terdiri dari dua orang atau lebih sehingga membentuk sebuah struktur organisasi yang memposisikan seorang pemimpin dan bawahan untuk mengoprasionalkan pekerjaannya dalam bidang tertentu agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Keberadaan manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh orang-orang yang bekerja Di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.¹

Public mempunyai arti masyarakat. Mengenai pengertiannya, *public* memiliki arti, yaitu sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap, dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.

Organisasi publik merupakan birokrasi pemerintahan yang menerapkan kewenangan dan kekuasaan yang legal (formal) dengan adanya kualitas keahlian dalam pada struktur yang hirarkis. Organisasi di Indonesia, dalam hal ini institusi pemerintah *identical* dengan suatu organisasi yang besar tapi lambat. Organisasi *public* sering dilihat sebagai instansi pemerintah atau birokrasi pemerintah, harapan masyarakat menjadi sangat besar kepada organisasi publik, keberhasilan suatu organisasi publik dapat dilihat dari kinerja para individu yang terlibat di dalamnya.

¹ Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*, 57.

Dalam setiap daerah, pemerintahan selalu melaksanakan pembangunan dengan cara mendirikan organisasi *public* salah satunya dibidang kesehatan seperti puskesmas. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional dinas kesehatan kabupaten/kota dan merupakan unit pelaksana tingkat serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Pembangunan kesehatan dalam suatu wilayah dilaksanakan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemauan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.²

Untuk mewujudkan sebuah pembangunan kesehatan Di dalam suatu daerah, Puskesmas perlu mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kualitas dan meningkatkan sebuah kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja, Puskesmas Undaan perlu menerapkan sebuah etika kerja kepada setiap pegawai. Etika dalam bekerja memang suatu hal yang perlu dipahami oleh setiap pegawai, karena setiap konsumen akan merasa yakin bahwa dirinya akan dihargai dan dilayani dengan baik ketika sebuah organisasi menerapkan prinsip tersebut terhadap seluruh anggotanya.

Etos kerja sebenarnya adalah istilah yang populer untuk semangat kerja atau selera kerja, kita tahu bagaimana membedakan antara berselera makan dan tidak berselera makan? Orang dan organisasinya punya etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, berkomunikasi, berprestasi yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Sementara itu, perusahaan dengan etos kerja rendah dapat segera terlihat dari adanya kesulitan kolaborasi, menebar gosip, tidak ada koordinasi, serta tidak ada inovasi.³

Pengertian etos kerja, secara sederhana dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah suatu pola sikap yang sudah mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus. Artinya, setiap individu melakukan segala sesuatu baik itu bersifat positif/negatif didasari oleh pola perilaku mereka sendiri.

² Trihono, *Arrimes Manajemen Puskesmas Berbasis Paradigma Sehat*, 8.

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 351.

Berbicara mengenai etos kerja, maka sebetulnya di situ tersimpan suatu asumsi, bahwa peranan manusia sebagai individu itu sangat menentukan, artinya kesadaran manusia atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia itu sangat menentukan.⁴ Berdasarkan pada konsep *social* dan keyakinan individu, etika bisa saling berbeda bentuk antarindividu, antarsituasi, dan antarbudaya. Standar sosial cukup luas untuk memuat berbagai keyakinan. Tanpa melanggar standar umum, individu dapat mengembangkan kode etik pribadi yang mencerminkan beragam sikap dan keyakinan.⁵

Islam menekankan pemeluknya dalam bekerja hendaknya melakukan dengan penuh kecermatan, dengan penuh gairah dan rajin tidak bekerja seadanya. Kecermatan ini dalam islam disebut dengan ihsan “Ihsan akan menjamin terwujudnya kerja yang berkualitas”.⁶ Terwujudnya kualitas kerja pada setiap individu dapat meningkatkan kinerja dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Etos kerja seorang muslim dibentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya, yang memberi norma-norma dasar untuk membangun dan membina muamalahnya. Seorang muslim dituntut oleh imannya untuk menjadi orang yang bertakwa dan bermoral (amanah, jujur, percaya diri, dan terpercaya), berilmu (professional dalam bidangnya), cakap, cerdas, cermat, hemat, rajin, tekun, dan bertekad bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan yang terbaik.⁷

Selain itu, sebuah organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh seluruh anggotanya apabila tidak ada seorang pemimpin di dalamnya. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan atau kelebihan disatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁸

Setiap pemimpin memiliki kerinduan untuk membangun dan mengembangkan mereka yang dipimpinnya sehingga tumbuh banyak pemimpin dalam kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang disekitarnya, karena keberhasilan sebuah

⁴ M. Dawan Raharjo, *Islam dan Transformasi Sosia-Ekonomi*, 248.

⁵ Ronal, Ebert, Ricky, Griffin, *Pengantar Bisnis*. 39.

⁶ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 176.

⁷ Buchari Alma, Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah* 176.

⁸ Veithzal Rival, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, 2.

organisasi sangat tergantung dari potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. jika sebuah organisasi atau masyarakat mempunyai banyak anggota dengan kualitas pemimpin, organisasi atau bangsa tersebut akan berkembang dan menjadi kuat.⁹

Di dalam Islam, pemimpin kadang disebut imam tapi juga khalifah, dalam shalat berjamaah, imam berarti orang yang didepan. Secara harfiah, imam berasal dari kata *amma, ya'ummu* yang artinya menuju, menumpu dan meneladani. Ini berarti seorang imam atau pemimpin harus selalu didepan guna memberi keteladanan atau kepeloporan dalam segala bentuk kebaikan. Disamping itu, pemimpin disebut juga dengan *khalafa* yang berarti dibelakang, karenanya khalifah dinyatakan sebagai pengganti karena memang pengganti itu dibelakang atau sesudah yang digantikan. Kalau pemimpin itu disebut dengan khalifah, itu artinya dia harus berada dibelakang sebagai pendorong diri dan orang yang dipimpinya untuk maju dalam menjalani kehidupan yang baik dan benar sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh orang yang dipimpinya kearah kebenaran.

Penjelasan mengenai etos kerja dan gaya kepemimpinan memang perlu diketahui setiap organisasi, terutama kepada setiap anggota Di dalamnya, karena kedua konsep diatas merupakan faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. Terbentuknya sebuah etos kerja terkadang bawaan sejak lahir. Selain itu, etika seseorang akan terbentuk karena adanya dorongan dari orang lain seperti pada organisasi yaitu seorang pemimpin yang diberikan tanggung jawab menjadi orang yang terdepan Di dalam organisasi karena ia mempunyai jiwa kepemimpinan, mempunyai ketrampilan, skill dan mampu mempengaruhi para anggotanya untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai setiap individu yang ikut serta atau menjadi anggota dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai hasil yang diharapkan, maka organisasi/perusahaan perlu

⁹ Veithzal Rival, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, 2.

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dapat dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.¹⁰

Di era modern saat ini, peningkatan kinerja pegawai saat ini dianggap masih kurang dari memuaskan. Bukti yang terlihat di lapangan yaitu mengenai kehadiran kerja pegawai. Pegawai banyak keluar masuk saat jam kerja dan melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kesadaran pegawai akan etos kerja yang tertanam Di dalam diri mereka masih kurang. Selain masalah etos kerja, pemahaman mengenai motivasi pegawai memang sangat penting dilakukan oleh pemimpin agar kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Maka dari itu, seorang pemimpin perlu melihat lingkungan kerja pegawai sebelum menerapkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan diterapkan dalam sebuah organisasi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan *stakeholder*, maka akan berdampak buruk bagi tingkat kinerja para karyawan.

Unit Pelaksana Teknis Puskesmas yang disingkat UPT Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

UPT Puskesmas Undaan merupakan pusat kesehatan yang beroperasi di sekitar wilayah Kecamatan Undaan, tepatnya terletak pada Jl. Undaan – Purwodadi, KM. 12, Sambung, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59372. Wilayah kerja Puskesmas Meliputi 10 dari 16 desa yang ada dikecamatan Undaan yaitu,

1. Desa Glagahwaru
2. Desa Kalirejo
3. Desa Kutuk
4. Desa Lambangan
5. Desa Beru Genjang
6. Desa Wonosoco
7. Desa Medini

¹⁰ Erni Trisnawati Sule. *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 207.

8. Desa Sambung
9. Desa Undaan Kidul
10. Desa TerangMas

UPT Puskesmas Undaan merupakan satu dari 16 puskesmas yang ada di Kabupaten Kudus. Berikut daftar alamat puskesmas yang terletak di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

Tabel 1.1
Daftar Puskesmas Kabupaten Kudus

No	Nama Puskesmas	Alamat Puskesmas
1.	Puskesmas Kaliwungu	Jl. Raya Kudus Jepara Km. 07, No. 280, Madaran, Mijen, Kaliwungu, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59332
2.	Puskesmas Sidorekso	Jl. Kudus-Jepara Km. 11, Blimibing lor, Sidorekso, Kaliwungu, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59332
3.	Puskesmas Wergu Wetan	Jalan Komplek, Jl. Gor, Wergu Wetan, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59318
4.	Puskesmas Purwosari	Jl. Ganesha II B No. 18, Purwosari, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59316
5.	Puskesmas Rendeng	Jl. Mayor Kusmanto Gg. Cendana No. 1, Rendeng, Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59311
6.	Puskesmas Jati	Jl. Kresna No. 156, Klentengan, Tanjung Karang, Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59372
7.	Puskesmas Ngembal Kulon	Jl. Lingkar Timur Blok A, No. 5, Dapur, Ngembal Kulon, Jati, Kabupaten Kudus, 59341
8.	Puskesmas Undaan	Jl. Undaan – Purwodadi, KM. 12, Sambung, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59372

9.	Puskesmas Jepang	Jl. Budi Utomo, Gulang Cilik, Gulang, Mejobo, Kabuoaten Kudus, Jawa Tengah 59381
10.	Puskesmas Dersalam	Kepyar, Dersalam, Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59327
11.	Puskesmas Gondosari	Jl. Rahtawu Raya No. 3, Gebog, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59354
12.	Puskesmas Dawe	Madu, Cendono Dawe, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59353
13.	Puskesmas Bae	Jl. Raya Kudus – Colo, Baekrajan, Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59327
14.	Puskesmas Tanjungrejo	Patian, Tanjungrejo, Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59382
15.	Puskesmas Jekulo	Jl. Raya Pati – Kudus No. 159, Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59328
16.	Puskesmas Gribig	Jl. Raya Besito No. 71, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59354

Dari hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti, kinerja para anggota UPT Puskesmas Undaan melalui pernyataan dari salah satu anggota puskesmas yang merupakan yaitu, menyatakan bahwa *“pihak UPT Puskesmas Undaan perlu memperhatikan etos kerja para anggotanya yang dirasa masih kurang. Etos kerja hanya dianggap sebagai formalitas saja, seperti kedisiplinan waktu (keluar pada saat jam kerja), rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan kurang maksimal, kurangnya kerjasama antar anggota, dan lainnya. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala UPT Puskesmas Undaan sudah sangat baik dalam mendorong etos kerja para anggota sehingga mampu meningkatkan kinerja Puskesmas Undaan”*.¹¹

¹¹ Wawancara dengan Ida Lestari, Pukul 09:30, Tanggal 25 Desember 2018 di UPT Puskesmas Undaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menemukan adanya perbedaan statement dari pasien dan anggota puskesmas sehingga menjadi topik menarik bagi peneliti untuk mengetahui lebih jauh tentang penerapan etos kerja dan gaya kepemimpinan UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus jika dilihat dari konsep syari'ah sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

B. Fokus Masalah

Pada penelitian ini akan ditentukan fokus masalah agar tidak keluar dari masalah yang akan dikaji peneliti. Penelitian ini akan membahas tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan pembahasan yang akan dikaji yaitu tentang penerapan etos kerja pada seluruh anggota, gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala UPT Puskesmas, dan peningkatan kinerja dalam perspektif Islam.

C. Rumusan Masalah

Judul tersebut dibuat karena peneliti ingin mengetahui tentang bagaimana etos kerja dan gaya kepemimpinan pada UPT Puskesmas Kecamatan Undaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan etos kerja pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus untuk meningkatkan kinerja?
2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus untuk meningkatkan kinerja?
3. Bagaimana penerapan etos kerja dan gaya kepemimpinan pada UPT Puskesmas Undaan untuk meningkatkan kinerja dalam perspektif Islam?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan etos kerja pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus untuk meningkatkan kinerja.
2. Untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus untuk meningkatkan kinerja.

3. Untuk mengetahui etos kerja dan gaya kepemimpinan pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus untuk meningkatkan Kinerja dalam perspektif Islam.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat-manfaatnya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengalaman yang dapat diterapkan ketika sudah masuk dalam organisasi.
2. Bagi pembaca
Sebagai bahan referensi yang diharapkan mampu menambah wawasan pengetahuan terutama tentang penerapan etos kerja dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja dalam perspektif Islam.
3. Bagi Perguruan Tinggi
Dapat menjadi referensi serta pengetahuan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan/masukan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian berikutnya.
4. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja para seluruh anggotanya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

1. Bagian Awal
Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran.
2. Bagian Isi
pada bagian ini terdiri dari lima bab, yaitu:
BAB I : PENDAHULUAN
Pada bab ini terdiri dari latar belakang, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang etos kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan serta etos kerja dan gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam. Yang kedua tentang penelitian terdahulu dan yang terakhir tentang kerangka berpikir yang terkait dengan judul.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, instrument penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini akan dijelaskan deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka yang didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal dan referensi lainnya.