

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah BLUD UPT Puskesmas Undaan

Sejarah berdirinya Puskesmas Undaan tidak terlepas dari nama seseorang yaitu Sudarsono. Berawal dari BKIA (Balai Kesehatan Ibu dan Anak) yang merupakan cikal bakal dari Puskesmas Undaan. BKIA tersebut berdiri pada tahun 1964 yang dirintis oleh pendiri BKIA yang bernama Sudarsono seorang perawat senior asli penduduk Desa Undaan Kidul yang merupakan wilayah Kecamatan Undaan. Sosok Sudarsono dengan gigih dibantu oleh beberapa tenaga kesehatan lainnya (Bidan Pratini, Juru Malaria Desa: Suradi, Darno, Anwar, dan PLKB) merintis BKIA. Layaknya Puskesmas seperti jaman sekarang BKIA pada saat itu juga memberikan upaya pelayanan kesehatan dasar baik di dalam gedung maupun pelayanan diluar gedung. Pelayanan dalam gedung cukup sederhana yaitu meliputi Pendaftaran pasien, BP, KIA/KB, Apotek dan pelayanan rawat inap. Sedangkan pelayanan luar gedung meliputi Puskesmas keliling, KB keliling dan Posyandu. Walaupun dengan keterbatasan tenaga, sarana-prasarana yang sangat kurang, kunjungan pasien sangat tinggi, cakupan banyak, program berjalan dengan baik. Dengan berjalannya waktu pada tahun 1970 BKIA Undaan berubah konsep menjadi Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) Undaan.¹

Pada saat itu Puskesmas Undaan mempunyai 16 Desa wilayah kerja yaitu: Desa Wonosoco, Desa Berugenjang, Desa Lambangan, Desa Kalirejo, Desa Glagahwaru, Desa Kutuk, Desa Terangmas, Desa Medini, Desa Sambung, Desa Undaan Kidul, Desa Undaan Tengah, Desa Undaan Lor, Desa Ngemplak, Desa Wates, Desa Karangrowo dan Desa Larikrejo. Karena wilayah kerjanya yang cukup luas maka untuk memberikan pelayanan yang maksimal didirikan Puskesmas Pembantu sebagai jaringan pelayanan kesehatan dasar di masyarakat. Puskesmas Pembantu dibangun di Desa Kalirejo

¹ Profil BLUD UPT Puskesmas Undaan, didapatkan pada tanggal 15 Februari 2019.

dan Desa Ngemplak. Dengan berjalannya waktu pada tahun 1990 karena tuntutan pelayanan dan pemekaran wilayah, Puskesmas Pembantu Ngemplak berubah status menjadi Pusat kesehatan masyarakat Ngemplak. Dengan pembagian wilayah kerja Puskesmas Ngemplak 6 Desa yaitu Desa Ngemplak, Desa Wates, Desa Undaan Tengah, Desa Undaan Lor, Desa Karangrowo dan Desa Larikrejo. Sedangkan Puskesmas Undaan mempunyai 10 Desa wilayah kerja.²

2. **Visi, Misi dan Tujuan BLUD UPT Puskesmas Undaan**

a. **Visi**

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan. UPT Puskesmas Undaan menyadari sepenuhnya akan peran di masa yang akan datang sebagai tumpuan dan harapan masyarakat terutama masyarakat Undaan dalam mengatasi masalah kesehatan. Untuk itu UPT Puskesmas Undaan sebagai penyelenggara kesehatan masyarakat mempunyai visi **“Menjadi Puskesmas Unggulan Menuju Masyarakat Undaan Mandiri Hidup Sehat”**.

b. **Misi**

Untuk meencapai visi tersebut UPT Puskesmas Undaan menetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh semua masyarakat
- 2) Meningkatkan profesionalisme sumberdaya manusia dalam memberikan pelayanan kesehatan
- 3) Meningkatkan pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan
- 4) Meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terkait dalam pelayanan kesehatan

c. **Tujuan**

Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu sehingga rakyat hidup sehat dan sejahtera.

3. **Tata Nilai**

a. **Efektif**

Puskesmas Undaan mampu melaksanakan pekerjaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

b. **Kerjasama**

² Profil BLUD UPT Puskesmas Undaan, didapatkan pada tanggal 15 Februari 2019

Puskesmas Undaan mampu melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada.

- c. Professional
Puskesmas Undaan mampu memahami tuntutan pekerjaan dengan terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan secara berkesinambungan.
- d. Komitmen
Puskesmas Undaan mempunyai tekad bersama untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan.

4. Wilayah Kerja

Wilayah kerja UPT Puskesmas Undaan terdiri dari 10 desa yang ada di kecamatan Undaan yaitu:

- a. Undaan Kidul
- b. Sambung
- c. Medini
- d. terangMas
- e. kutuk
- f. Glagahwaru
- g. Kalirejo
- h. Beru Genjang
- i. Lambangan
- j. Wonosoco

Puskesmas Undaan menempati areal seluas 2,5 Ha. Merupakan salah satu Puskesmas rawat inap di Kabupaten Kudus terletak di sebelah selatan Kabupaten Kudus, dengan batas wilayah sebelah barat Kabupaten Demak, sebelah timur Kabupaten Pati, sebelah selatan Kabupaten Grobogan, sebelah utara Kecamatan Jati Kudus. Dengan wilayah kerja yang cukup luas $\pm 7.177,03$ Ha dengan perincian tanah sawah:5.805,02 Ha dan tanah kering:1.372.01Ha. Jarak antara Puskesmas Undaan ke ibu kota Kabupaten sejauh 12 km. Berikut adalah tabel tentang wilayah kerja UPT Puskesmas Undaan³:

³ Profil BLUD UPT Puskesmas Undaan, didapatkan pada tanggal 15 Februari 2019

Tabel 4.1
Wilayah Kerja BLUD UPT Puskesmas Undaan

No	DESA	LUAS (Km2)	Jarak Ke Puskesmas	Waktu tempuh ke Puskesmas
1	Undaan Kidul	658,75	0	10'
2	Sambung	234,20	1,2	10'
3	Medini	342,00	2,95	15'
4	TerangMas	155,00	3,95	20'
5	Kutuk	624,61	7,3	25'
6	GlagahWaru	263,70	6,85	20'
7	BeruGenjang	226,75	7,8	25'
8	Kalirejo	343,13	4,3	15'
9	Lambangan	282,06	4,5	20'
10	Wonosoco	524,42	10,5	30'
JUMLAH		7.177,03 (Ha)		

5. Jenis Pelayanan

a. Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP)

Upaya kesehatan Perseorangan yang ada di BLUD UPT Puskesmas Undaan meliputi:

- 1) Pendaftaran Pasien, yakni awal dari keseluruhan proses rekaman medis atau pelayanan pertama yang didapatkan pasien untuk melakukan pengobatan di Puskesmas Undaan.
- 2) Klinik Pengobatan Umum, menangani berbagai keluhan penyakit dan pemulihan pasca rawat inap, penanganannya melibatkan dokter dan perawat.
- 3) Klinik Gigi, yakni pelayanan yang di khususkan untuk menangani pasien yang mempunyai penyakit gigi, penanganannya melibatkan dokter gigi.
- 4) Klinik KIA dan KB, menyediakan layanan kesehatan terkait dengan kesehatan ibu dan anak meliputi pelayanan pasca persalinan, control kehamilan, pemasangan KB, penimbangan bayi, dan lainnya
- 5) Klinik Lansia, pelayanan yang diberikan kepada para orang tua yang berusia 50 tahun keatas
- 6) Klinik MTBS, menangani balita 0 – 5 tahun yang mengalami penyakit agar mendapatkan pelayanan

perawatan dan pemulihan, penanganannya biasanya melibatkan bidan.

- 7) Klinik Gizi melaksanakan pelayanan dan konsultasi gizi terhadap masyarakat Undaan
 - 8) Klinik Sanitasi, yakni pelayanan yang ditujukan untuk perbaikan dan pemulihan gizi.
 - 9) VCT, pelayanan yang bertujuan untuk membantu pencegahan, perawatan, serta pengobatan bagi penderita HIV/AIDS.
 - 10) Unit Gawat Darurat, pelayanan yang berfungsi memberikan bantuan saat keadaan pasien telah diambang batas normal dan membutuhkan penanganan yang lebih lanjut, pelayanan ini melibatkan dokter, perawat, dan bidan (apabila berkenaan dengan permasalahan persalinan).
 - 11) Rawat Inap, proses perawatan pasien oleh tenaga kesehatan Puskesmas Undaan dalam jangka waktu tertentu secara intensif.
 - 12) Pelayanan Persalinan, merupakan pelayanan yang diberikan pada ibu hamil yang akan melakukan proses persalinan,
 - 13) Laboratorium, pelayanan yang melaksanakan pengukuran, penetapan, dan pengujian terhadap bahan yang berasal dari manusia untuk penentuan jenis penyakit, penyebaran penyakit, kondisi kesehatan, atau faktor yang dapat berpengaruh pada kesehatan.
 - 14) Pelayanan Obat/Farmasi, yakni suatu pelayanan yang menyediakan obat-obat yang dibutuhkan pasien setelah melakukan konsultasi/pemeriksaan.
- b. Upaya Kesehatan masyarakat (UKM)**

Upaya kesehatan masyarakat yang bersifat esensial, yaitu:

- a. Program Gizi
- b. Program KIA dan KB
- c. Program Pemberantasan dan Pengendalian Penyakit
- d. Program Promosi Kesehatan
- e. Program Kesehatan Lingkungan

Upaya kesehatan masyarakat yang bersifat pengembangan mempunyai 1 program, yaitu Program Lansia.

6. Struktur Organisasi BLUD UPT Puskesmas Undaan

Struktur organisasi merupakan bagian terpenting bagi sebuah perusahaan baik perorangan atau publik karena didalam menggambarkan tentang pembagian kerja para anggota meliputi sistem kerja, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

Struktur organisasi dalam sebuah organisasi/perusahaan biasanya digambarkan dalam bentuk bagan struktur organisasi yaitu suatu diagram yang menggambarkan pengaturan posisi pekerjaan dalam organisasi. berikut adalah data anggota dan sedikit gambaran mengenai struktur organisasi BLUD UPT Puskesmas Undaan⁴:

Tabel 4.2
Daftar anggota BLUD UPT Puskesmas Undaan

No	Nama	Tempat & Tanggal Lahir	Jabatan
1	dr. Edi Kusworo	Pati, 06 Juli 1976	Ka. UPT. Pus. Undaan
2	dr. Sugeng Sukarno	Kudus, 23 Februari 1966	Dokter Muda
3	dr. Trias Farida Sukowati	Kudus, 19 November 1978	Dokter Muda
4	Puji Rahayu, AM.keb.	Kudus, 01 April 1964	Bidan Penyelia
5	Sukiswoto, AMK	05 Maret 1964	Perawat Penyelia
6	Sucipto	Kudus, 11 Desember 1963	Perawat Penyelia
7	Nunuk Wiyarni, S.Kep	Kudus, 15 April 1969	Perawat Penyelia
8	Tolkah Adi	Kudus, 04	Perawat

⁴ Profil BLUD UPT Puskesmas Undaan, didapatkan pada tanggal 15 Februari 2019

	Setyono, S.Kep	Maret 1970	Penyelia
9	Rini Setyowati Am.Keb	Kudus, 29 Januari 1970	Bidan Penyelia
10	Sisilia Retno H, Am.Keb	Kudus, 23 Maret 1970	Bidan Penyelia
11	Sri Hartatik, Am.Keb	Kudus, 08 Februari 1971	Bidan Penyelia
12	Umi Hasanah, S.ST.Keb	Cilacap, 11 Januari 1972	Bidan Penyelia
13	Nafrida Ulfah, SKM	Kudus, 08 November 1970	Nutrisionis Penyelia
14	Joko Susilo, S.Kep Nurse	Kudus, 25 Mei 1970	Perawat Penyelia
15	Nurikhan, AMK	Kudus, 27 April 1961	Epidemologi Penyelia
16	Urip Hendri Ardiansyah, SKM	Jepara, 02 Maret 1985	PKM Ahli
17	Lilik Masfufah, Amd.Keb	Kediri, 07 Agustus 1975	Bidan Pelaksana
18	dr. Ida Lestari	Kudus, 03 Juni 1984	Dokter Pertama
19	Fitri Kusuma W.	Kudus, 13 Juli 1983	AA Penyelia
20	Aris Kristanto, S.Kep	Kudus, 04 November 1974	Perawat Pelaksana Lanjut
21	Siti Ernawati, S.S.T.Keb	Jepara, 26 November 1979	Bidan Penyelia
22	Agus Wijanarko	Kudus, 15 September 1968	Subag Tata Usaha
23	Tanti Argawati, S.S.T.keb	Magelang, 06 September 1971	Bidan Pelaksana Lanjut
24	Zulianasari, S.S.T.keb	Pati, 22 Maret 1974	Bidan Pelaksana Lanjut

25	Sri Handayani, S.S.T.Keb	Kudus, 02 November 1976	Bidan Pelaksana Lanjut
26	Agus Daru Satriyo, AMD.KL	Judus, 17 Agustus 1977	Sanitarian Pelaksana Lanjut
27	Pitri Framusinto, AMK	Semarang, 28 Juli 1981	Perawat Pelaksana Lanjut
28	Dyah Kusuaning Pratiwi, S.Kep	Grobogan, 31 Mei 1975	Perawat Pelaksana Lanjut
29	Rekyan Lingkis Kinanti, Amd.Keb	Semarang, 16 Juni 1987	Bidan Pelaksana Lanjut
30	Dyah Purwati, AM.Keb	Kudus, 19 Juni 1980	Bidan Pelaksana Lanjut
31	Magdalena, S.S.T.Keb	Temanggung, 04 Juli 1965	Bidan Pelaksana Lanjut
32	Budhi Hermawan, Amd.AK	Jepara, 22 Juni 1985	Pranata Laborat Pelaksana Lanjut
33	Yayuk Iriani, AM.Keb	Ngawi, 17 Juni 1973	Bidan Pelaksana
34	Nur Faizah, Am.Keb	Kudus, 25 Mei 1971	Bidan Pelaksana Lanjut
35	Jakfar, S.Kep	Kudus, 31 Januari 1978	Perawat Pelaksana
36	Rudi Prasetyo, AMK	Jepara, 07 Juni 1970	Perawat Pelaksana
37	Eva Dwi Payanti, Am.Keb	Kudus, 11 November 1976	Bidan Pelaksana
38	Nooryati	Kudus, 15 Agustus 1965	Pengadministrasi Umum
39	Edi Supriyono	Kudus, 08 Juli 1969	Bendahara Penerima
40	Sumarti	Kudus, 30 Juli 1965	Pengadministrasi Umum
41	Inayatul Aini, Am.Keb	Kudus, 29 Mei 1985	Bidan Desa Kutuk
42	Rita Lusiana,	Kudus, 22	Bidan Desa

	Am.Keb	Agustus 1986	Sambung
43	Sriwahyuningsih, Am.Keb	Kudus, 07 Juni 1983	Bidan Desa Glagahwaru
44	Nurul Udzzatul Jannah, Am.Keb	Kudus, 07 November 1986	Bidan Desa Undaan Kidul
45	Dewi Mursi, Am.Keb	Kudus, 24 Mei 1985	Bidan Desa Kalirejo
46	Ghea Larasika, Am.Keb	Malang, 22 Apri 1990	Bidan Desa Undaan Kidul
47	Ajeng Faizati, SST.Keb	Samarinda, 10 Maret 1987	Bidan Desa Lambangan
48	Sarah Hariyani, Am.Keb	Kudus, 21 Januari 1991	Bidan Desa Beru Genjang
49	drg. Besty Anggraini	Kudus, 05 September 1974	Dokte Gigi Muda
50	Puji Sri Lestari, SST.Keb	Kudus, 03 Oktober 1988	Bidan Desa Kutuk
51	Marzukoh, Am.Keb	Kudus, 17 Januari 1979	Bidan PTT Desa Terang Mas
52	Kiswati	Kudus, 09 Juni 1983	Kebersihan
53	Yunita Purnama Sari	Kudus, 14 Agustus 1992	Bidan
54	Bahrudin	Kudus, 11 September 1963	Kebersihan
55	Endang Marlin Linkowati	Kudus, 25 Juli 1980	Bidan
56	Rusda Ulya	Kudus, 25 September 1987	Perawat
57	Anik Wahyu Hidayah	Jepara, 30 Mei 1982	Perawat
58	Muaida Wijayanti	Kudus, 15 Desember 1978	Administrasi

59	Maylinda Rahayuningtyas	Kudus, 10 Mei 1992	Administrasi
60	Nur Puji Astuti	Kudus, 19 Mei 1986	Perawat
61	Amrul Nor Dian Putra	Kudus, 19 Maret 1990	Perawat
62	Bambang Purnomo	Kudus, 04 Agustus 1979	Perawat
63	Nanik Krisna Asih	Kudus, 18 Februari 1989	Kebersihan
64	Anni Hidayati	Kudus, 27 Juli 1981	Bidan
65	Restita Vini Purwa	Jepara, 09 Juni 1988	Bidan
66	Maya Indriantika	Kudus, 11 Desember 1988	Bidan
67	Harmin Aprilliana	Kudus, 26 Januari 1982	Perawat
68	Naeli Farikhah Trisianti	Kudus, 14 Mei 1988	Bidan
69	Dwi Pranoto	Kudus, 07 Desember 1992	Administrasi
70	Susanto	Kudus, 30 Mei 1983	Kebersihan
71	Khoirurrizqy	Kudus, 03 Maret 1999	Kebersihan
72	Moh. Rosyid Ridlo	Kudus, 28 Maret 1979	Sopir
73	Eko Wahyudi	Kudus, 19 Juli 1984	Sopir

B. Deskripsi Data

1. Data Penerapan Etos Kerja Kepada Para Anggota BLUD UPT Puskesmas Undaan

Etos kerja merupakan sebuah perilaku/karakter yang muncul karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta budaya kerja menyangkut aturan-aturan yang dibuat oleh seluruh

anggota dalam sebuah organisasi. Perilaku atau karakter seseorang yang terbentuk melalui lingkungan dan budaya kerja. Sikap dan keahlian dalam proses penyelesaian pekerjaan merupakan bentuk etos kerja yang diperlihatkan ketika mengemban tanggung jawabnya yaitu menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap dan perilaku tersebut yang tergolong dalam etos kerja Islami ini seyogyanya juga dimiliki/menjadi bagian dari keseharian pemimpin dan para pelaku bisnis syari'ah. Sikap dan perilaku yang dimaksud dengan etos kerja Islami yaitu menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen, istiqomah, kreatif, disiplin, percaya diri, bertanggung jawab, *leadership & intreprenur*. UPT Puskesmas Undaan merupakan bentuk lembaga yang melayani masyarakat di wilayah Undaan. Jadi, salah satu senjata mereka untuk mencapai tujuannya yaitu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sekitar Undaan sehingga mencapai tingkat kepuasan yang tinggi seperti apa yang dikatakan oleh Bapak Joko Susilo (Koordinator Unit Pelayanan Kesehatan Masyarakat dan Puskesmas) bahwa⁵:

“Tentu saja mas Puskesmas Undaan menerapkan etos kerja, karena Puskesmas merupakan organisasi yang membantu masyarakat dalam hal kesehatan mas. Jadi, pelayanan menjadi prioritas kami dengan menjunjung tinggi etika dan akhlaq, baik dengan anggota maupun pasien. bentuk sikap seperti itu tentu akan meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan kami sehingga mampu membentuk citra baik di masyarakat Undaan dan sekitarnya. Selain itu mas, etos kerja mampu menghasilkan gambaran ataupun model anggota yang diimpikan oleh perusahaan untuk membantu rutinitas dan mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi/perusahaan melalui nilai-nilai yang membentuk perilaku etis anggota saat bekerja mas.”

Ibu Ida Lestari (Koordinator Unit Pelayanan Kesehatan Perorangan dan Kefarmasian) menambahkan bahwa⁶:

“Jadi begini mas. Etos kerja merupakan salah satu sarana untuk mencapai visi, misi dan tujuan Puskesmas Undaan melalui peran sumber daya manusia yang ditunjukkan melalui karakteristik mereka. Orang yang memiliki etos kerja to mas,

⁵ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

⁶ Ida Lestari, wawancara oleh penulis, 21 Februari 2019 wawancara 2, transkrip

pasti akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya yang penuh tanggung jawab saat bekerja.”

Jadi sudah sangat jelas bahwa etos kerja merupakan sebuah sikap yang wajib dimiliki setiap anggota Puskesmas Undaan, karena instansi tersebut bersifat melayani. Agar pasien yang berobat dapat memperoleh kepuasan, maka Puskesmas Undaan perlu meningkatkan kualitas pelayanan serta mewujudkan visi, misi dan tujuannya melalui peran sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan karakteristik yang baik.

Etos kerja kerja sebenarnya mengajarkan kepada setiap sumber daya manusia untuk secara tulus dan ikhlas serta hati yang bersih dalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif yang efektif saat memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada para *stakeholder* atau konsumen. Untuk itu diperlukan upaya terus-menerus dari manajemen organisasi dalam memberikan contoh teladan dari perilaku etos kerja yang ingin dimiliki organisasi melalui pihak-pihak yang terkait didalamnya. Ada beberapa cara yang dilakukan oleh Puskesmas Undaan untuk menumbuhkan etos kerja para anggota yaitu, do’a pagi, *morning briefing*, prinsip pelayanan 3S (senyum, salam dan sapa) serta sistem *fingerprint* (absensi elektronik). Bapak Joko Susilo mengatakan⁷:

“Yang pertama yaitu do’a pagi mas. jadi sebelum melaksanakan aktivitas bekerja, seluruh anggota diwajibkan untuk mengikuti do’a pagi yang dilaksanakan sebelum *briefing morning*. Do’a pagi bertujuan untuk mengingatkan kita semua kepada Allah yang selalu memberikan kelancaran dan kemudahan pada hambanya yang selalu berikhtiar dengan keras untuk memperoleh rezeki yang melimpah dan berkah.”

Setelah do’a pagi, Bapak Joko Susilo menjelaskan cara yang kedua yaitu, *morning briefing* bahwa⁸:

“Pembentukan karakter anggota di UPT Puskesmas Undaan salah satunya *morning briefing*mas. Jadi, kegiatan tersebut menjadi kebiasaan mereka sebelum memulai aktivitas kerja. Tujuannya, untuk menjalin komunikasi yang baik,

⁷ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

⁸ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

membangun semangat kerja, menciptakan kekompakan dan persatuan, menyatukan visi dan persepsi serta wadah untuk melakukan evaluasi singkat.”

Yang ketiga yaitu, pelayanan dengan prinsip 3S. Bapak Joko Susilo menjelaskan bahwa⁹:

“Setiap Seluruh anggota UPT Puskesmas Undaan khususnya dibagian pendaftaran pasien wajib menerapkan prinsip pelayanan 3S (senyum, salam dan sapa). Bagian tersebut merupakan pusat utama yang diamati oleh pasien. Tujuan diterapkannya prinsip tersebut yaitu membentuk karakter sopan dan hormat pada orang lain sehingga menjadi kebiasaan mereka, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja. Selain itu, mampu memberikan rasa puas dan menumbuhkan kepercayaan terhadap masyarakat, sehingga mereka yang merasakan pelayanan dari UPT Puskesmas Undaan akan merasa dirinya dipentingkan atau diperhatikan dengan baik dan benar.”

Cara-cara di atas dapat dikatakan bentuk budaya organisasi dan sarana untuk membentuk etos kerja anggota sehingga dapat menunjang kinerja Puskesmas Undaan. terlepas dari itu semua, dibutuhkan peran pemimpin yang tegas dan bijaksana untuk mendorong semangat mereka saat bekerja melalui motivasi-motivasi yang dilakukan secara personal atau intrapersonal seperti apa yang dikatakan oleh Ibu Ida Lestari bahwa¹⁰:

“Etos kerja anggota Puskesmas Undaan, dominan terbentuk melalui pengaruh orang lain yang paham tentang etika ditempat kerja, artinya orang itu menjadi contoh dan inspirasi bagi orang lain seperti pemimpin, rekan kerja, koordinator dan orang yang dianggap penting di Puskesmas Undaan mas.”

Jadi itulah beberapa cara yang diterapkan oleh Puskesmas Undaan untuk membentuk karakter/sikap anggota-anggotanya untuk menjadi individu yang lebih baik.

Bekerja tanpa etika menjadikan mental buruk dan etos kerja yang tidak produktif. Selain itu, lingkungan kerja tidak bahagia disebabkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung

⁹ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

¹⁰ Ida Lestari, wawancara oleh penulis, 21 Februari 2019 wawancara 2, transkrip

jawab. Kondisi itulah yang menciptakan lingkungan kerja di Puskesmas Undaan menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja mereka. Bapak Joko Susilo mengatakan bahwa¹¹:

“Yah kalau masalah penyimpangan-penyimpangan yang masih terjadi itu tentang kedisiplinan waktu yang masih kurang. Masih ada anggota yang datang terlambat masuk kerja, suka bergosip, saat diberikan tugas mereka sering mengulur-ulur waktu sehingga melebihi *deadline* yang telah ditentukan. Jika dibiarkan terus menerus, perilaku itu merupakan bentuk kurangnya rasa tanggung jawab anggota terhadap pekerjaan. padahal pekerjaan merupakan sebuah amanah yang harus dijalankan dan diselesaikan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.”

Tidak hanya itu saja, Bapak Joko Susilo menambahkan bahwa¹²:

“Masalahnya mungkin tidak akan berakhir sampai disini mas, kedepannya para anggota akan lebih santai dengan aturan perusahaan dan kualitas kerja serta etika kerja tim secara keseluruhan mulai menurun serta akan mempengaruhi anggota lainnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang bisa merugikan Puskesmas Undaan.”

Pernyataan dari Bapak Joko Susilo lalu dilanjutkan oleh Ibu Ida Lestari yang mengatakan bahwa¹³:

“Yah kalau penyimpangan-penyimpangan yang masih terjadi itu seperti keterlambatan masuk kerja, dan kebiasaan mereka keluar saat jam kerja bukan untuk kepentingan tugas, tetapi urusan pribadi mereka. Perilaku seperti itu memang sudah menjadi kebiasaan anggota disini, terutama pada anggota wanita yang sering keluar menjemput anaknya sekolah saat jam kerja. Kebiasaan seperti itu memang dapat dikatakan sudah melanggar aturan-aturan di Puskesmas Undaan mas, karena mereka sudah korupsi waktu kerja dengan pergi keluar untuk urusan pribadinya.”

¹¹ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

¹² Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

¹³ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

Itulah beberapa penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di Puskesmas Undaan. Jika hal tersebut tidak mendapat perhatian yang lebih, maka mereka akan menganggap bahwa aturan-aturan hanya sebagai formalitas saja. Jadi perlu adanya tindaklanjut dari Puskesmas Undaan untuk memecahkan masalah-masalah tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Joko Susilo terkait penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di Puskesmas Undaan, beliau juga memberikan penjelasan tentang upaya mengatasi kendala-kendala tersebut, bahwa¹⁴:

“Untuk keterlambatan anggota kan kita udah ada sistem fingerprint (mesin absensi) mas. jadi, mesin ini kerjanya sangat efektif untuk mendeteksi kehadiran anggota. Para anggota cukup menempelkan jarinya pada scanner, lalu mesin tersebut langsung menginput data kehadiran anggota.”

Bapak Joko Susilo melanjutkan pernyataannya bahwa¹⁵:

“Sedangkan mengenai deadline pekerjaan yang tidak terkejar, setiap koordinator tim biasanya memberikan tips-tips kepada anggotanya antara lain membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan, meminta bantuan dari rekan kerja yang tidak dikejar *deadline* juga serta melaksanakan pekerjaan lebih awal.”

Ibu Ida Lestari juga menambahkan pernyataan dari Bapak Joko Susilo yang mengatakan¹⁶:

“Kalau cara kami mengatasi masalah-masalah seperti itu mas, pertama-tama kita tanyakan dulu penyebab mereka seperti itu. Jika darurat, maka kita berikan toleransi lah mas. akan tetapi, jika ketidakdisiplinan mereka dilakukan kembali, bahkan dijadikan kebiasaan mereka, kami akan tindak lanjuti dengan tegas, karena sudah sangat jelas tindakan-tindakan tersebut dapat menghambat kinerja Puskesmas Undaan. Maka dari itu mas, sebagai manusia kita wajib mengingatkan, jika saudara-saudara kita melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain.”

¹⁴ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

¹⁵ Joko Susilo, wawancara oleh penulis, 15 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

¹⁶ Ida Lestari, wawancara oleh penulis, 21 Februari 2019 wawancara 2, transkrip

Dari berbagai macam keadaan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa masih banyak penyimpangan dan ketidakdisiplinan anggota puskesmas dalam menjalankan pekerjaannya. Dan dengan prinsip-prinsip etos kerja tersebut kepala puskesmas berharap mampu merubah itu semua sehingga tujuan dan visi misi pukesmas dapat tercapai dengan baik.

2. Data Penerapan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Undaan dalam meningkatkan kinerja

Kepemimpinan merupakan masalah pokok sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian organisasi atau perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan bertujuan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Tujuan kepemimpinan lebih merupakan kerangka ideal yang akan memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Berdasarkan dari berbagai teori gaya kepemimpinan di atas, hal ini yang ingin dipraktekan oleh kepala puskesmas undaan dalam memimpin para bawahannya. Tetapi karena bawahannya terdiri dari berbagai macam latar belakang dan kepentingan, nyatanya masih banyak anggota dari puskesmas tersebut yang belum bekerja dengan maksimal. Banyak yang masih kurang disiplin dalam bekerja, baik disiplin waktu maupun disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Edi Kusworo (Kepala Puskesmas Undaan) beliau mengatakan¹⁷:

“Saya sebagai seorang kepala puskesmas sudah menegaskan kepada anggota saya agar bekerja dengan disiplin mas, tapi masih saja banyak anggota saya yang belum bisa mematuhi peraturan puskesmas yang berlaku. Mereka beralasan

¹⁷ Edi Kusworo, wawancara oleh penulis, 23 Februari 2019 wawancara 1, transkrip

bahwa tidak sengaja telat atau keluar puskesmas memang ada keperluan, meskipun keperluan itu keperluan pribadi.”

Ditinjau dari keberhasilan dalam mencapai tujuan dari puskesmas Undaan. Sebagai seorang pemimpin, Kepala Puskesmas Undaan sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Tapi ditinjau dari segi efektifitas dan efisiensi waktu. Oleh karena itu, Kepala Puskesmas selalu mengingatkan etos kerja kepada bawahannya. Dengan etos kerja tersebut kepala puskesmas bisa mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada. Hal tersebut beliau sampaikan setiap pagi dalam apel pagi. kegiatan tersebut menjadi kebiasaan mereka sebelum memulai aktivitas kerja. Tujuannya, untuk menjalin komunikasi yang baik, membangun semangat kerja, menciptakan kekompakan dan persatuan, menyatukan visi dan persepsi serta wadah untuk melakukan evaluasi singkat.

Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh para anggota puskesmas tersebut, contohnya apa yang disampaikan oleh pak Agus winarko (Subag Tata Usaha), beliau mengatakan bahwa¹⁸:

“Ya kalau dari kepala puskesmas sebenarnya sudah bagus mas dalam memimpin para bawahannya, Cuma memang dari para anggotanya sendiri yang masih kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Padahal kepala puskesmas sendiri selalu mengingatkan kepada kita dalam apel supaya bisa bekerja dengan maksimal sesuai dengan etos kerja yang disampaikan kepala puskesmas”.

Berdasarkan dari berbagai pernyataan di atas, kepala puskesmas dalam memimpin anggotanya sudah baik dengan berbagai macam cara yang dilakukan. Diantaranya diadakannya doa setiap pagi, apel pagi serta adanya program fingerprint agar setiap anggota tidak telat lagi dalam berangkat ke puskesmas. Berbagai macam cara tersebut dilaksanakan oleh kepala puskesmas agar tujuan dan visi puskesmas dapat tercapai sesuai apa yang telah direncanakan kepala puskesmas Undaan.

¹⁸ Agus Wijanarko, wawancara oleh penulis, 7 Maret 2019 wawancara 5, transkrip

3. Data Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan untuk Meningkatkan Kinerja dalam Perspektif Islam

Sebuah organisasi tidak akan dapat mencapai visi, misi ataupun tujuan yang diharapkan tanpa adanya peran seorang pemimpin. 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.

Didalam 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.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan suatu hal yang perlu diketahui setiap individu karena pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi orang lain dalam hubungan kerja sama dan berperan penting dalam sebuah kelompok/organisasi untuk mengemban tugas dan amanah sesuai dengan syariat islam.

Kepala puskesmas Undaan yaitu Bapak Edi Kusworo dalam wawancara dengan beliau berkata bahwa¹⁹:

“Saya sadar selaku kepala puskesmas dalam Islam disebut sebagai khalifah. Jadi bahwa setiap manusia pun akan dimintai pertanggung jawabannya, apalagi saya sebagai kepala puskesmas tentu saja saya pun akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang saya pimpin. Jadi saya selalu

¹⁹ Edi Kusworo, wawancara oleh penulis, 23 Februari 2019 wawancara 3, transkrip

berusaha menjalankan pekerjaan saya dengan baik dan sungguh sehingga bisa menjadi seorang yang amanah.”

Berdasarkan pada pernyataan tersebut kepala puskesmas Undaan dalam memimpin anggotanya bukan hanya sekedar memimpin dalam sesuai dengan tujuan dan visi misi puskesmas saja melainkan juga sesuai dengan syariat Islam. Yaitu memulai dengan berdoa bersama sebelum kerja dengan harapan apa yang mereka kerjakan mendapat ridho dan keberkahan dari Allah SWT.

Dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut kepala puskesmas Undaan berharap juga menjadi sosok pemimpin yang dicintai bawahannya, mampu menjadi pemimpin yang mau menerima aspirasi dari para bawahannya, sehingga apabila ada problem atau permasalahan dapat dimusyawarahkan dengan bawahan dan menjadi seorang pemimpin yang tegas sesuai dengan kriteria kepemimpinan dalam perspektif Islam.

Sesuai apa yang dikatakan oleh anggota puskesmas yaitu Ibu Sri Handayani (Koordinator Poli Lansia), bahwa²⁰:

“Kepala puskesmas undaan sini memang baik mas, pak Edi Kusworo sebagai seorang pemimpin puskesmas sini sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Beliau selalu mengarahkan dan mengingatkan kami para anggota supaya bekerja dengan ikhlas dan amanah, sehingga kami sebagai anggota puskesmas dapat bekerja dengan nyaman dalam mengerjakan segala tugas yang diberikan kepada kami.”

Berdasarkan pada berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala puskesmas Undaan, hal ini dapat dilihat dengan kewajiban berdoa setiap pagi sebelum melaksanakan pekerjaan serta mengajarkan kepada para bawahannya agar bekerja dengan ikhlas dan amanah sehingga tujuan dan visi misi puskesmas Undaan dapat tercapai sesuai dengan syariat Islam.

C. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Tentang Penerapan Etos Kerja Pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus Untuk Meningkatkan Kinerja

Dalam dunia kerja seseorang dituntut untuk mampu bekerja dengan maksimal dalam mengemban setiap tugas yang

²⁰ Sri Handayani, wawancara oleh penulis, 7 Maret 2019 wawancara 4, transkrip

dibebankan kepadanya. Sehingga seseorang tersebut mempunyai landasan atau yang sering disebut dengan etos kerja.

Istilah *étos* ini berasal dari bahasa Yunani, yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk sebagai suatu kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.²¹

Etos kerja merupakan sebuah perilaku/karakter yang muncul karena dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta budaya kerja menyangkut aturan-aturan yang dibuat oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Perilaku atau karakter seseorang yang terbentuk melalui lingkungan dan budaya kerja. Sikap dan keahlian dalam proses penyelesaian pekerjaan merupakan bentuk etos kerja yang diperlihatkan ketika mengemban tanggung jawabnya yaitu menyelesaikan pekerjaannya. Disinilah seseorang dapat diukur etos kerjanya melalui cara bekerja profesionalisme, efektif dan efisien melalui penerapan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Sebagai sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai ketuhanan. Nilai-nilai ketuhanan itu akan menjadi dasar bagi pengembangan bagi spiritualitas yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk kepribadian yang menentukan eksistensi dalam hidupnya. Jadi, etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri, serta cara seseorang berekspresi, memandang, meyakini, dan memberikan sebuah makna yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil secara optimal.²²

Dari pernyataan di atas mengisyaratkan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai etos kerja sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Begitupun pada

²¹ K.H. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 15.

²² Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, 97-98.

puskesmas Undaan yang di kepalai oleh Bapak Edi Kusworo, beliau selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya dalam hal sebagai stimulus kepada bawahan sebagai etos kerja. Stimulus tersebut dapat dilihat dari apel pagi yang dilaksanakan setiap hari sebelum memulai pekerjaan. Apel tersebut dilaksanakan setiap hari agar para anggota puskesmas selalu disiplin dalam bekerja. Mulai disiplin waktu maupun disiplin pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan apa yang beliau katakan bahwa²³:

“Memang benar saya selalu mengingatkan etos kerja kepada semua bawahan saya di puskesmas ini, dal hal itu saya sampaikan setiap pagi dalam apel. Kenapa apel saya laksanakan setiap hari? Selain untuk memberi briefing kepada bawahan tentang pekerjaan yang akan menereka kerjakan hari ini hal itu saya laksanakan juga agar mereka selalu semangat dan amanah dalam mealaksanakan tugasnya”.

Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja. Karena etos kerja berkaitan dengan akhlak maka etos kerja juga tak bisa dipisahkan dengan etika dalam bekerja atau etos kerja muslim.

Etos kerja kerja muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus. Didalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin pemegang amanah, termasuk para hakim, harus berlandaskan pada etos kerja yang lurus.

Selain memiliki kecakapan (*kafa'ah*) dan sifat amanah, seseorang dikatakan professional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dia juga memiliki etos kerja (*himmatul 'amal*) yang tinggi. Islam mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.

Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban, sebagaimana telah disinggung pada pembahasan di awal, dan hasil usaha yang

²³ Edi Kusworo, wawancara oleh penulis, 23 februari 2019 wawancara 3, transkrip

diperoleh seorang muslim dari kerja kerasnya dinilai sebagai penghasilan yang mulia.²⁴

Karena bekerja merupakan bagian dari ibadah maka kepala puskesmas undaan selalu mengingatkan kepada bawahannya agar bekerja dengan ikhlas dan amanah. Selain sebagai suatu kewajiban, mereka bekerja juga dengan harapan mendapatkan ridho dan barokah dari Allah SWT.

Sikap dan perilaku yang tergolong dalam etos kerja Islami ini seyogianya juga dimiliki atau menjadi bagian dari keseharian pemimpin dan para pelaku bisnis syari'ah. Sikap dan perilaku yang dimaksud dengan etos kerja Islami tersebut adalah:

- a. Menghargai waktu, seorang yang beretos kerja Islami sangat menghargai betapa berharganya waktu. Kepala puskesmas undaan selalu mengingatkan kepada anggotanya agar menghargai waktu karena dengan menghargai waktu semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.
- b. Ikhlas, yang berarti bersih, murni, tidak terkontaminasi dengan sesuatu yang mengotori. Orang yang ikhlas dalam bekerja memandang tugasnya sebagai pengabdian, amanah, yang seharusnya dilakukan tanpa pretense apapun, dan dilaksanakan secara profesional. Selain menghargai waktu, kepala puskesmas juga mengingatkan kepada anggotanya agar bekerja dengan ikhlas agar pekerjaan tak terasa berat dilaksanakan.
- c. Jujur, merupakan mutiara akhlak yang akan menempatkan seseorang dalam kedudukan yang mulia (*muqamam mahmuda*). Orang yang jujur berani menyatakan sikap secara transparan, terbebas dari segala kepalsuan dan penipuan. Dalam bekerja anggota puskesmas selain dituntut untuk ikhlas juga dituntut agar jujur dalam setiap pekerjaannya. Baik kepada sesama anggota maupun kepada pasien yang datang berobat ke puskesmas.
- d. Komitmen, adalah keyakinan yang mengikat seseorang sedemikian kukuhnya dan menggerakkan perilakunya menuju kearah tertentu yang diyakininya. Seluruh anggota kopeasi selalu diingatkan agar dalam melaksanakan pekerjaan selalu memegang komitmen yang telah

²⁴ Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, 114.

- disepakati bersama oleh seluruh karyawan puskesmas Undaan.
- e. sikap konsisten yang mampu mempertahankan prinsip dan komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya sendiri. Sikap konsisten menjadi pedoman utama dalam melaksanakan segala aktifitas pekerjaann di puskesmas Undaan, sehingga segala resiko yang ada dapat teratasi.
 - f. Kreatif, orang yang kreatif selalu ingin mencoba gagasan-gagasan baru dan asli untuk mencapai efektivitas dan efesiensi dalam melaksanakan pekerjaannya. Anggota puskesmas Undaan dituntut untuk berpikir kreatif, sehingga bisa menciptakan hal-hal yang baru dalam bekerja.
 - g. Disiplin, merupakan suatu kemampuan untuk mengendalikan diri dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.²⁵ Kepala puskesmas Undaan selalu mengingatkan kepada anggota agar bekerja dengan disiplin, sehingga rasa tanggung jawab itu ada dalam setiap diri para anggota.
 - h. Percaya Diri, dapat melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap, serta berani mengambil keputusan yang sulit walaupun berhadapan dengan tantangan dari pihak lain. Seluruh Anggota puskesmas dituntut untuk percaya diri dalam bekerja agar setiap kendala atau resiko yang ada dapat dihadapi dengan tenang.
 - i. Bertanggung jawab, dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja, mempersepsi pekerjaannya dengan amanah, yang harus ditunaikan dengan kesungguhan. Dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya seluruh anggota diwajibkan memmpunyai rasa tanggung jawab sehingga anggota dapat bekerja dengan amanah dan sungguh-sungguh.
 - j. *Leadership*, memiliki jiwa kepemimpinan yang berarti mengambil peran sebagai pemimpin dalam kehidupan dimuka bumi. Kepemimpinan berarti mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadirannya memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Kepala puskesmas dituntut untuk mempunyai jiwa

²⁵Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 87-90.

leadership yang tinggi sehingga dapat memimpin puskesmas dengan baik dan tidak sewenang-wenang.

- k. Intrepeneur, seorang pemimpin lebih-lebih memimpin dan pelaku bisnis dituntut memiliki jiwa *entrepreneur* (wirausaha). Hal tersebut diperlukannya karena ia mempunyai tanggung jawab moral untuk memajukan usaha (kegiatan ekonomi) yang dilaksanakannya dan kesejahteraannya orang-orang yang dipimpinya.²⁶ Selain mempunyai jiwa pemimpin kepala puskesmas juga dituntut untuk mempunyai jiwa wirausaha mampu bertanggung jawab secara moral dan memiliki keinginan untuk memajukan usaha yang dipimpinya.

Berdasarkan dari berbagai analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala puskesmas telah melaksanakan etos kerja kepada bawahannya dengan baik dan benar. Hal ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku etos kerja Islami yang dilaksanakan di puskesmas Undaan seperti menghargai waktu, ikhlas, jujur, komitmen, sikap konsisten, kreatif, disiplin, percaya diri, bertanggung jawab, leadership serta intrepeneur. Semua etos kerja islami tersebut dilaksanakan dengan harapan puskesmas Undaan mendapatkan kerbakahan dan keridhoan dalam bekerja.

2. Analisis Tentang Penerapan Gaya Kepemimpinan Pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan Untuk Meningkatkan Kinerja

Dalam menjalankan suatu organisasi/perusahaan agar tercapai tujuan yang diperlukan seorang pemimpin yang andal dan berkualitas. Meskipun tidak ada sifat mutlak yang bisa diidentifikasi, wajar apabila kita menganggap bahwa pemimpin yang baik mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan, kemampuan interaksi antara personal yang baik, dan kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan, merupakan sifat-sifat yang sangat menguntungkan dalam menjalankan kepemimpinannya.²⁷

Wahjosumidjo, menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk

²⁶Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 92-96.

²⁷ Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, 101.

memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian organisasi”.

Kepemimpinan bertujuan agar setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Tujuan kepemimpinan lebih merupakan kerangka ideal yang akan memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.²⁸

Hal ini sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh kepala puskesmas Undaan dalam memimpin puskesmas yaitu terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja. Semua tujuan tersebut dapat terlaksanakan dengan gaya kepemimpinan dan etos kerja Islami yang dipraktekkan kepala puskesmas, sesuai dengan pernyataan kepala puskesmas Undaan, beliau berkata bahwa²⁹:

“Memang benar mas, tujuan kami puskesmas undaan yaitu, mencapai kinerja yang efektif dan efisien, semua tujuan tersebut kami targetkan dengan menerapkan etos kerja dan kepemimpinan Islami, dengan kedua hal tersebut semua anggota dan karyawan dapat memiliki etos dalam bekerja dengan sungguh-sungguh sedangkan saya sendiri selaku kepala puskesmas dapat memimpin dengan gaya kepemimpinan yang Islami juga”.

Dalam sebuah organisasi, seorang pemimpin mempunyai karakteristik yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya, berikut ini adalah jeni-jenis gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok.

Gaya kepemimpinan demokratis ini juga telah dilaksanakan di puskesmas Undaan, hal ini dapat dilihat

²⁸ Undang Ahmad Kamaluddin, Muhammad Alfian, *Etika Manajemen Islam*, 144-145.

²⁹ Edi Kusworo, wawancara oleh penulis, 23 februari 2019 wawancara 3, transkrip

dari musyawarah yang dilaksanakan kepala puskesmas ketika ada masalah atau problem yang tidak terpecahkan, dengan adanya musyawarah tersebut juga mengisyaratkan bahwa sosok kepala puskesmas Undaan merupakan sosok yang mau menerima dan menampung aspirasi dari para anggota dan bawahan.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada orang yang paling berkuasa.

Gaya kepemimpinan ini tidak dapat diterapkan pada puskesmas undaan, karena gaya kepemimpinan ini tidak sesuai dengan visi misi puskesmas Undaan sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas dan Gaya Kepemimpinan Pelengkap

Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*).³⁰

Dari berbagai macam gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa puskesmas Undaan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan ini dianggap paling cocok dengan identitas puskesmas Undaan sendiri. Karena dengan gaya kepemimpinan ini kepala puskesmas dapat mewujudkan puskesmas yang kompetitif dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena mau menerima usulan dan masukan dari bawahan untuk menciptakan inovasi terus dalam hal pelayanan dan bekerja.

³⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 386-390.

3. Analisis Tentang Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan Pada UPT Puskesmas di Kecamatan Undaan, Kabupaten Kudus Untuk Meningkatkan Kinerja Dalam Perspektif Islam

Etos kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua kesatuan yang tak dapat dipisahkan bagi seorang pemimpin. Kedua hal tersebut menjadi modal utama seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Hal ini juga yang diterapkan kepala puskesmas Undaan dalam memimpin puskesmas tersebut. Namun jangan lupa bahwa sebagai seseorang yang beragama kita dituntut bukan hanya bekerja. Melainkan apa yang kita kerjakan hendaknya dengan harapan mendapatkan ridho dan keberkahan dari Allah SWT.

Orang-orang yang menjadikan kerja sebagai pengabdian kepada Sang Maha Pencipta akan memiliki beberapa ciri, yaitu:

- a. Motivasi kerjanya hanya semata-mata untuk mencari ridho Allah Swt.

Hal ini sesuai yang diinstruksikan kepala puskesmas undaan kepada para anggota bahwa bekerjalah semata-mata hanya karena mencari ridho Allah semata bukan karena alasan yang lain.

- b. Cara kerjanya senantiasa disesuaikan dengan aturan keyakinan yang dimilikinya.

Kepala puskesmas selalu mengingatkan agar bekerja sesuai aturan yang ditentukan sehingga efektifitas dan efisiensi dalam bekerja dapat tercipta pada puskesmas Undaan.

- c. Bidang kerja yang dilakukan senantiasa baik dan benar.

Dalam hal bidang kerja kepala puskesmas senantiasa mengingatkan kepada anggotanya agar bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Bekerja sebagai motivasi ibadah semestinya selalu memberikan yang terbaik. Selalu bekerja semaksimal mungkin (*maximize action*). Bukan seadanya. Itulah yang disebut “IHSAN” (berbuat baik) atau “ITQAN” (hasil terbaik). Allah bahkan memerintahkan kita untuk meniru karya Allah dalam bekerja, sebagaimana firmannya dalam (Q.S. Al-Qashah, 28:77):

وَأَبْتَعِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ
 نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ
 إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
 الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “maka berbuat baiklah (fa ahsin) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu,” (Q.S. Al-Qashah, 28:77)

Maksud ayat tersebut yaitu, etos kerja yang tinggi akan terwujud jika seseorang bekerja dengan penuh semangat/dorongan-dorongan disamping *ability* (profesionalisme). Dorongan itu dapat berupa dorongan ibadah, ekonomi, dan bermanfaat untuk orang lain.³¹

Dorongan-dorongan etos kerja kepada anggota UPT Puskesmas Undaan melalui beberapa cara seperti apa yang dikatakan oleh Bapak joko Susilo seperti dilakukannya apel pagi, do'a pagi, *briefing morning*, pelayanan prinsip 3S (senyum, salam, dan sapa). Semua itu merupakan dorongan-dorongan yang dapat membentuk etos kerja yang baik dan benar bagi setiap anggota Puskesmas Undaan.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi serta membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin tidak cukup dengan sebuah kekuasaan yang dimiliki. Dalam perspektif Islam, ada empat kriteria yang harus dimiliki seorang pemimpin, hal ini juga yang diterapkan pada puskesmas Undaan, yaitu sebagai berikut:

a. Seorang pemimpin dicintai bawahan

Organisasi yang dipimpinnya akan berjalan baik jika kepemimpinannya dinahkodai oleh pemimpin yang dicintai oleh bawahan.

³¹ Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam*, Eds. Pertama, 124-125.

- b. Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya
 Selain dicintai, pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dari bawahannya. Bahkan dalam sebuah hadis dikatakan, *“jika Allah bermaksud menjadikan seorang pemimpin yang berhasil maka Allah akan menjadikan para pembantunya itu orang-orang yang baik”*. (H.R. Nasa’i)
- c. Pemimpin yang selalu bermusyawarah
 Seorang pemimpin selain harus menerima dan mendapatkan tausiyah atau kritikan, juga selalu bermusyawarah. Musyawarah dilakukan dengan orang-orang tertentu untuk membahas persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan *public* atau yang bersangkutan dengan yang berkepentingan umum dari perusahaan.
- d. Pemimpin harus memiliki sikap yang tegas
 Tipe pemimpin dalam Islam tidak otoriter, tetapi tegas dan bermusyawarah serta dicintai, walaupun perusahaan yang dipimpinnya bergerak pada bidang ekonomi.³²

Empat poin tersebut telah dilaksanakan oleh Kepala UPT Puskesmas Undaan seperti apa yang dikatakan oleh Ibu Sri Handayani, bahwa Kepala UPT Puskesmas Undaan sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Beliau selalu memberikan arahan dan mengingatkan para anggota supaya bekerja dengan ikhlas dan amanah dengan tujuan memberikan kenyamanan bagi setiap anggota saat bekerja.

Kepala UPT Puskesmas Undaan dan Bapak Agus (Subag TU) juga mengatakan, bahwa beliau selalu menegaskan kepada para anggota agar selalu menjaga kedisiplinan saat bekerja. Beliau juga selalu memberikan arahan dan menginspirasi bawahannya dengan berperilaku sesuai aturan-aturan yang ditetapkan oleh Puskesmas Undaan.

Pada dasarnya pemimpin tersebut memberi motivasi dan membimbing perilaku bawahannya untuk dapat melaksanakan rencananya dan mencapai tujuan kerjanya. Pemimpin juga melaksanakan fungsi lain yang sangat penting, mereka berusaha memahami problema-problema yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap problema tersebut,

³² Nana Herdiana Abdurrahman, *Manajemen Bisnis Syari’ah & Kewirausahaan*, 103-106

pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka, dan lingkungan kerjanya. Kegiatan ini sering terlewat di dalam diskusi tentang kepemimpinan. Mengenal problema dan responsi yang dapat digunakan untuk merubah perilaku mereka guna menyempurnakan mutu dari kepemimpinan mereka.³³

Karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW. Adalah, kejujuran yang teruji dan terbukti. Kejujuran adalah perilaku yang efektif untuk membangun kepercayaan (kredibilitas) sebagai seorang pemimpin. Disamping itu, beliau juga cakap dan cerdas, inovatif dan berwawasan kedepan. Tegas tapi tetap memiliki sikap rendah hati, pemberani tapi bersahaja, kuat fisik dan tahan penderitaan.

Karakter adalah tabi'at, watak, dan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain. karakter dapat dibentuk melalui pendidikan.³⁴

Pola kepemimpinan Rasulullah SAW, dapat dijadikan rujukan utama dalam kehidupan umat manusia, terutama bagi yang beriman dan bertakwa. Hal ini sejalan sebagaimana yang diungkap dalam firman Allah SWT. Dalam surat Al-Ahzab [33]: 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا
 اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa Rasulullah yakni seorang pemimpin yang selalu menginspirasi bawahannya melalui perilakunya dan tidak hanya memberikan instruksi kepada bawahannya saat menjadi seorang pemimpin.

Hal ini juga yang diterapkan pada puskesmas Undaan oleh pak Edi Kusworo selaku kepala puskesmas tersebut. Beliau tak hanya mengingatkan untuk bekerja dengan ikhlas dan amanah, melainkan juga langsung memberi contoh dalam

³³ Erni Trisnawati Sule. Dkk, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 90.

³⁴ Veithzal Riva, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, 132.

kegiatan sehari-hari. Dengan memberikan keramahan ketika berkomunikasi dengan bawahan. Ini yang menjadikan anggota merasa nyaman dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas mengisyaratkan, bahwa puskesmas Undaan telah melaksanakan etos kerja dan gaya kepemimpinan Islami serta menganut kepemimpinan Rasulullah. Semua hal tersebut dilakukan agar puskesmas Undaan mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja. Dan segala permasalahan puskesmas seperti kurangnya kedisiplinan para anggota puskesmas Undaan dapat teratasi. Selain itu pengaplikasian etos kerja dan gaya kepemimpinan Islami dilakukan agar semua yang bekerja pada puskesmas Undaan dapat mendapatkan keberkahan dan ridho Allah SWT dalam bekerja.

