

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut (Utami et al., 2022) kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu.

Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.

Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi tentang kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama (Amanda, 2021)

2.1.2 Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi – fungsi pemimpin menurut (Daulay et al., 2019) dalam menjalankan organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan secara menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri sebagai bentuk pertanggung jawaban atas tercapainya tujuan organisasi

2. Fungsi Memandang ke Depan

Seorang pimpinan yang memandang ke depan berarti mampu mendorong apapun yang akan terjadi dan selalu waspada terhadap suatu hal yang memungkinkan. Hal ini tentunya memberikan jaminan yaitu jalannya proses pekerjaan ke arah yang akan dituju tentunya dapat berlangsung terus-menerus tanpa adanya hambatan dan kesalahan ataupun penyimpangan yang dapat merugikan suatu organisasi.

3. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pada dasarnya pengembangan loyalitas ini tidak hanya diterapkan bagi kalangan bawahan tetapi juga diterapkan bagi atasan ataupun pimpinan tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai tingkat loyalitas tersebut, seorang pemimpin haruslah memberi contoh yang baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang ditunjukkan kepada bawahannya.

4. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin dalam meneliti kemampuan dalam pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan tentunya hambatan-hambatan dapat segera ditemukan dan untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan akan kembali berlangsung sesuai yang telah ditetapkan dalam rencana.

5. Fungsi Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah fungsi kepemimpinan yang sulit dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan banyak pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok tim, dewan, komisi, referendum, mengajukan ide tertulis, dan lain sebagainya.

Dalam pengambilan keputusan pemimpin dapat menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Keputusan yang sifatnya sederhana individual
2. Keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus-menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus untuk itu atau dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer.
3. Keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok.

6. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu memiliki sikap perhatian terhadap anak buahnya. Pimpinan haruslah dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi bawahannya agar disiplin dalam bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

a. *Peran Kepemimpinan*

Kepemimpinan ialah aktivitas yang terdiri dari pengaruh yang ditujukan kepada subordinat melalui proses komunikasi dalam rangka meraih suatu tujuan. Kepemimpinan mengimplementasikan daya memengaruhi dan adanya upaya kepemimpinan yang terwujud dalam hubungan antara pemimpin dan subordinat atau bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dapat ditinjau dari keakuratan komunikasi dan berfokus pada target yang spesifik

b. *Motivasi*

c. Motivasi adalah konsep yang menjelaskan kondisi eksternal yang memicu perilaku tertentu dan respons internal yang menunjukkan perilaku manusia. Respons internal ini didukung oleh sumber energi yang disebut motif, yang sering digambarkan sebagai kebutuhan, keinginan, atau tuntutan. Motivasi dapat diukur dari perilaku yang dapat diamati dan dicatat.

d. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk kompensasi atau insentif yang diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan prestasi karyawan, sehingga tujuan pribadi pimpinan maupun organisasi dapat tercapai.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya. Beban kerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memungkinkan mereka bekerja secara efektif sesuai dengan arahan pimpinan. Namun, jika beban kerja menjadi terlalu berat, dapat menyebabkan tekanan dan stres pada individu. Faktor-faktor seperti tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu intens, dan volume kerja yang terlalu besar dapat menjadi penyebabnya (Hardjito & Syekh-Yusuf, 2022). Sedangkan Menurut (Hammar, 2023) Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan volume kerja dan norma waktu. Sementara beban kerja menurut Kepmenpan no. 75 tahun 2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu

Sementara itu, menurut Kepmenpan No. 75 Tahun 2004, beban kerja adalah target pekerjaan atau hasil yang wajib diraih dalam waktu yang ditetapkan.

Persepsi individu memainkan peran penting dalam menentukan apakah beban kerja dianggap positif atau negatif. Persepsi adalah proses yang melibatkan

pengorganisasian dan penafsiran kesan indera untuk memberi makna pada lingkungan. Faktor atribut peran dan pekerjaan juga mempengaruhi persepsi individu terhadap beban kerja.

Persepsi terhadap beban kerja erat kaitannya dengan pekerjaan, karena individu akan memberikan penilaian terhadap tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik dalam tenggat waktu yang ditetapkan. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana individu mengalami beban kerja dan dapat berdampak positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Manuaba (2000) dalam Musrita (2017), memberi pernyataan mengenai beban kerja yang memiliki berbagai faktor penyebab seperti:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja mencakup beberapa aspek penting:

- a. Tugas fisik yang mencakup kondisi stasiun kerja, tata letak ruang kerja, peralatan dan fasilitas kerja, kondisi kerja, sikap kerja, serta tugas-tugas yang memiliki komponen fisik dan psikologis. Ini termasuk kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja yang mencakup waktu kerja yang dihabiskan, jadwal istirahat, shift kerja malam, sistem upah, struktur organisasi, serta cara pemberian tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik tempat kerja, faktor kimia di sekitarnya, risiko biologis, dan faktor psikologis dalam lingkungan kerja.

Dalam konteks ini, faktor-faktor ini berkontribusi pada pengalaman kerja karyawan dan dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka serta produktivitas di tempat kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada faktor-faktor yang muncul dari dalam individu itu sendiri sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Faktor ini dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor somatik yang meliputi karakteristik fisik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan, serta faktor psikologis yang meliputi aspek-aspek mental seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.3 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja diklasifikasikan menjadi tiga faktor intrinsik oleh Tarwaka (2014), yakni:

1. Beban waktu (*time load*): Periode waktu yang dialokasikan untuk merencanakan, melaksanakan serta mengawasi tugas atau pekerjaan.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*): Tingginya kontribusi usaha yang berkaitan mental dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*): Dihadapi derajat risiko yang tinggi, kompleksitas tugas yang membuat bingung, dan kefrustasian.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Achmad Syukriansyah Putra (2012) dalam Khalifah (2019) memberi pernyataan bahwa unsur beban kerja terbagi menjadi tiga (3) indikator, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Sasaran capaian yang harus dipenuhi

Persepsi personal tentang tingkat target kerja yang perlu diraih untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

2. Situasi pekerjaan

Berkaitan dengan pandangan personal tentang keadaan/kondisi pekerjaannya.

3. Standar pekerjaan

Impresi yang dialami masing-masing, seperti emosi yang muncul tentang target yang harus dicapai dalam batasan waktu yang ditentukan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari aktivitas kerja yang sedang berlangsung, serta dipengaruhi oleh sikap kerja. Kinerja pegawai sangat krusial bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui keterampilan, kualitas dan kuantitas kerja, dan rentang waktu yang digunakan. Oleh karena itu, kinerja pegawai juga menentukan keberhasilan suatu tujuan yang diusulkan oleh badan atau organisasi pemerintahan. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, kompensasi, dan juga etos kerja. (Hardjito & Syekh-Yusuf, 2022)

Menurut (Lestari, 2020), kinerja yakni kualitas dan kuantitas capaian kerja oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selaras dengan tanggung jawab yang ditugaskan perusahaan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada dasarnya permintaan tinggi akan performa karyawan telah lumrah pada setiap perusahaan, namun kegiatan kerja pegawai menampilkan

variasi hasil kerja antar karyawan walaupun telah ditempatkan di tempat serta bidang yang sama.

Secara fundamental, kinerja merupakan sesuatu yang dilaksanakan pegawai untuk mengukur besarnya kontribusi mereka terhadap organisasi berbentuk hasil produksi maupun pelayanan yang diberikan kepada seseorang. Kinerja cukup berpengaruh terhadap mutu organisasi, yang mana kinerja menjadi indikator kesuksesan organisasi yang dicapai oleh SDM yang berada di organisasi selaras dengan standar yang sudah direncanakan (Ratnawati et al., 2022).

Berlandaskan pada bermacam opini sebelumnya, hingga bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai berupa suatu capaian kerja pegawai yang bisa ditinjau pada suatu titik waktu yang didasarkan pada keahlian masing-masing pegawainya di suatu organisasi. Peningkatan kinerja dalam organisasi ialah target bagi setiap organisasi agar kegiatan operasional organisasi dapat ditingkatkan. Maka dari itu meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, di antaranya adalah faktor kepemimpinan dan faktor beban kerja.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja individu pegawai lazimnya disebabkan bermacam faktor yang asalnya dari internal diri pegawai serta juga dari organisasi. Menurut Robbins (1997), ciri ciri seperti usia, durasi dan masa kerja, serta status pernikahan bisa berdampak ke kinerja masing-masing.

Menurut Gibson (1997) faktor penyebab kinerja yakni 1). Faktor individu: dikategorikan menjadi keahlian dan keterampilan, masalah keluarga serta pengalaman kerja, demografis, 2). Faktor psikologis seperti pandangan subjektif,

perilaku kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. 3). Faktor organisasi yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan beban kerja.

1. Faktor Individu

Faktor ini terbagi menjadi kecakapan dan keahlian, asal usul, serta karakteristik personal. Kecakapan dan keahlian meliputi psikis dan fisik. Asal-usul terdiri dari keluarga dan pengalaman. Sementara karakteristik personal meliputi usia, suku, dan jenis kelamin.

a. Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan dan keterampilan atau keahlian dan kecakapan memiliki peran krusial pada kinerja masing-masing. Kecakapan berdefiniskan sebagai ciri natural yang diajarkan untuk individu dapat melaksanakan sesuatu (mental/fisik) dengan baik dan benar. Sementara keahlian merupakan kompetensi berkaitan pekerjaannya. Seorang yang punya kecakapan dan keahlian yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin mudah mencapai target dengan baik.

b. Latar Belakang

Individu yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga yang positif, seperti tertib/patuh, akuntabel, dan berintegritas, cenderung membawa nilai-nilai tersebut ke tempat kerja. Selain itu, individu dengan pengalaman kerja yang luas dan relevan dengan bidang pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pada dasarnya, pengalaman kerja merupakan ukuran kemampuan seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja, sehingga menjadi prediktor yang baik untuk kinerja pegawai.

c. Demografis

Pembagian demografi yang memainkan peran penting yakni jenis kelamin, usia, dan suku. Berdasarkan jenis kelamin, Perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan tergantung pada jenis pekerjaan dan jenis kelamin. Laki-laki lebih cocok untuk pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik dikarenakan umumnya mempunyai stamina lebih, sedangkan perempuan lebih cocok untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Usia juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Pada umumnya, tenaga kerja yang sudah lanjut usia memiliki kondisi fisik yang menurun dan terbatas, sedangkan pekerja yang berusia muda memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dan tangguh. Suku/etnis erat kaitannya dengan kultur, nilai budaya, kemampuan berbahasa, dan pendidikan. Asal suku yang sama bisa meminimalisir hambatan komunikasi dengan pelanggan, sehingga kinerja dapat menjadi efektif. (Hasudungan, 2017).

2. Faktor Psikologis

Menurut Gibson et al (2012) faktor psikis mencakup 5 sub faktor yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

a. Persepsi

Persepsi adalah proses psikologi yang kompleks ketika individu mengolah informasi dari lingkungannya, mengorganisasikan, dan menafsirkan makna dari rangsangan yang mereka terima. Pandangan negatif tentang pekerjaan, seperti menganggapnya sebagai kewajiban yang berat, dapat menyebabkan individu tersebut memiliki kinerja yang tidak optimal.

b. Sikap

Sikap ialah pendapat ataupun pandangan masing-masing kepada sebuah objek. Sikap juga diartikan sebagai respon ataupun reaksi yang tertutup dari pada objek.

c. Kepribadian

Kepribadian merupakan ciri khas yang menjadi identitas pembeda individu ataupun bangsa dari yang lainnya. Kepribadian juga didefinisikan sebagai kebiasaan atau ciri khas yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu. Ketika kepribadiannya baik dan sejalan dengan pekerjaan, maka akan dapat mengoptimalkan potensi sehingga meningkatkan kualitas kerja.

d. Pembelajaran

Pembelajaran merupakan proses di mana terjadi perubahan yang relatif permanen dalam perilaku seseorang sebagai hasil dari pengalaman. Individu yang mampu belajar dengan baik cenderung dapat menyesuaikan diri lebih efektif dan cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

e. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk merasa bersemangat dalam bekerja, bekerjasama secara efektif, dan mengintegrasikan semua usahanya untuk mencapai kepuasan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung mencapai hasil maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Faktor Organisasi

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan beban kerja ialah 5 unsur dari faktor ini.

a. Sumber Daya

Sumber daya yang relevan mencakup semua aset yang mendukung aktivitas kerja seseorang. Organisasi yang memiliki sumber daya memadai, seperti sistem informasi yang efektif, dapat meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan, sehingga kinerja keseluruhan menjadi lebih baik.

b. Kepemimpinan

Dampak kepemimpinan pada hasil kerja, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi sangatlah penting. Pimpinan tentunya harus dapat mengerti tiap individu secara baik sehingga dapat memotivasi dan mengarahkan mereka untuk mencapai prestasi yang maksimal.

c. Imbalan

Memberikan penghargaan kepada individu dapat meningkatkan motivasi mereka, sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Bentuknya dapat berupa insentif, *reward*, atau apresiasi atas kinerja yang baik. Jika penghargaan yang berharga dipakai memotivasi, akan berdampak pada karyawan agar berusaha keras mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

d. Struktur

Struktur organisasi yang baik akan berdampak positif pada kinerja individu, sedangkan struktur organisasi yang buruk akan berdampak negatif pada kinerja individu.

e. Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Tujuan utamanya adalah memberikan umpan balik kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan juga untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. (Lestari, 2020).

Penilaian kinerja pegawai merupakan masalah penting bagi seluruh organisasi, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan terus-menerus terjadi dengan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri dari proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap para pegawainya.

Evaluasi kinerja karyawan adalah salah satu komponen penting dalam upaya pemberdayaan. Setelah pelatihan atau pengembangan kemampuan dilaksanakan, perlu adanya *monitoring* dalam perkembangannya serta meninjau hasilnya. Dalam hal ini, penilaian dan pemantauan dilaksanakan secara berkelanjutan dan menjadi bagian integral dari praktik manajemen yang efektif. Baik pihak yang menilai maupun dinilai tetap memperhatikan performa yang diharapkan tercapai dan dipantau secara cermat (Robbins, 2019).

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2016) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah instrumen untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai hasil kerja mereka. Beberapa contoh indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan pandangan mereka terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta sejauh mana tugas mereka diselesaikan dengan baik sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. (Robbins, 2016:260). Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan evaluasi hasil kerja karyawan serta kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah pengukuran dari jumlah output atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. (Robbins, 2016;260), Sehingga kinerja karyawan dapat dihitung berdasarkan jumlah (unit/siklus) yang dicapai, seperti karyawan mampu mengatasi pekerjaan lebih kilat dari penetapan tenggat waktu oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Berupa tahapan kegiatan yang dikerjakan di awal waktu, ditinjau dari sudut koordinasi dengan keluaran dan mempertimbangkan penggunaan waktu yang optimal untuk kegiatan lain. (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawanpun bisa dikalkulasi berdasarkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dengan efektif, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan akurat, serta tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

4. Efektifitas

Yakni tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, dimaksudkan untuk disepakati dengan baik, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dari setiap unit. (Robbins,2016:261). Sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku, harus dimanfaatkan maksimal oleh karyawan.

5. Kemandirian

Tingkat kemandirian seseorang dalam menjalankan fungsi kerjanya, sehingga tidak lagi memerlukan bimbingan atau pengawasan dari atas (Robbins, 2016:261). Peningkatan kinerja karyawan bisa ditinjau dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, kedisiplinan di seluruh aspek, efektifitas, dan mandiri dalam melaksanakan kerja. Maknanya karyawan mandiri ialah karyawan tanpa perlunya pengawasan dapat melancarkan tugasnya tanpa pertolongan berarti dari orang lain.

Menurut Afandi (2018:89) unsur penilaian kinerja yakni:

1. Kuantitas hasil kerja

Berbagai jenis indikator kinerja yang dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka atau nilai numerik lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Tingkat kemampuan hasil kerja dalam memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan bisa dinyatakan dalam bentuk kualitatif, seperti baik dan buruk.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diperhatikan, Mampu mengidentifikasi apa yang perlu diperbaiki di sekitar, dan berupaya keras untuk terus maju dan melakukan perubahan meskipun kondisi semakin berat.

6. Ketelitian

Tingkat keselarasan hasil perumusan kerja dengan yang diharapkan.

7. Kepemimpinan

Proses menginspirasi dan membimbing tim untuk mencapai visi dan misi organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan kemunculan ide.

2.4 Puskesmas

2.4.1 Pengertian Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan bagi masyarakat karena cukup efektif membantu masyarakat dalam memberikan pertolongan pertama dengan tetap memperhatikan standar pelayanan kesehatan. Dengan demikian, Puskesmas didefinisikan sebagai fasilitas kesehatan yang mengupayakan kesehatan masyarakat dan menyediakan layanan

kesehatan dasar dengan fokus pada pencegahan dan promosi kesehatan (Kemenkes RI, 2019).

2.4.2 Kedudukan dan Fungsi Puskesmas

1. Kedudukan

a. Kedudukan dalam bidang administrasi

Puskesmas adalah unit layanan kesehatan yang dikelola langsung oleh pemerintah daerah atau kota, dengan tanggung jawab teknis dan administrasi yang langsung dihadapkan kepada dinas kesehatan kota.

b. Pelayanan kesehatan secara hirarki

Sesuai Sistem Kesehatan Nasional (SKN) maka Puskesmas berkedudukan pada FKTP (Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama).

2. Fungsi

- a. Sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
- b. Berperan penting dalam membina masyarakat di wilayah kerjanya guna meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat.
- c. Memberikan pelayanan kesehatan secara merata dan menyeluruh kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Untuk menerapkan fungsi tersebut Puskesmas melakukan kegiatan sebagai berikut:

1. Merencanakan program kesehatan di wilayah kerjanya.
2. Penggerakan dalam melaksanakan kegiatan.
3. Mengawasi, mengendalikan, dan meneliti kegiatan.

3. Upaya Pelayanan Kesehatan Puskesmas

Dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) upaya pelayanan kesehatan dikembangkan serta dilaksanakan didasari sesuatu ataupun ; oleh upaya pelayanan kesehatan Puskesmas, menggalang partisipasi aktif masyarakat dalam upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran dan keterlibatan mereka. Pada dasarnya upaya kesehatan melalui Puskesmas di kecamatan ialah upaya pelayanan kesehatan secara terpadu memprioritaskan kesehatan untuk sekelompok masyarakat, serta dalam pengembangan pemulihan.

Adapun program kesehatan dasar minimal yang harus diaplikasikan di setiap Puskesmas yang terkemas dalam *Basic Six* yaitu sebagai berikut:

- a. Promosi kesehatan (Promkes).
- b. Kesehatan lingkungan (Kesling).
- c. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) termasuk di dalamnya KB.
- d. Perbaikan gizi.
- e. Pemberantasan Penyakit Menular (P2M).
- f. Pengobatan.

2.5 Kajian Integrasi Keislaman

Menurut Shbara, ada tiga tahapan dalam proses islamisasi pengetahuan, yaitu:

Dalam *Tahap Pertama*, yang dikenal sebagai Fase Akuisisi, karya-karya dalam Bahasa Yunani dan Syriac diterjemahkan ke dalam Bahasa Arab, memungkinkan pengetahuan Yunani memasuki ranah peradaban Islam untuk pertama kalinya. Proses ini bukanlah penjajahan, tetapi merupakan penerimaan yang diilhami oleh Islam.

Tahap Kedua, Fase adopsi, dalam konteks ini, Islam sebagai tuan rumah mulai mengadopsi dan menikmati pengetahuan yang dibawa oleh tamu (filsafat Yunani). Shabra menulis, Tamu (filsafat Yunani) terbukti memiliki daya tarik yang sangat kuat terhadap tuan rumahnya, jauh melampaui kemampuan praktisnya. Kekuatan persuasifnya dapat dilihat bahwa ada penerimaan yang mendalam dan tanpa ragu terhadap warisan Hellenisme, seperti yang dilakukan oleh Al-Kindi. Pada fase kedua ini, muncul banyak pemikir Muslim yang cemerlang yang sangat memperhatikan pandangan-pandangan Hellenistik. Tokoh-tokoh seperti Al-Farabi, Ibn Haitham, Al-Biruni, dan Ibn Rushd mewakili pemikiran-pemikiran ini. *Tahap Ketiga* adalah fase di mana pemikiran filsafat Muslim seperti Al-Farabi mulai diadopsi dan disatukan ke dalam diskusi teologi dan ilmu lainnya. Pada tahap ini, dalam peran sebagai tuan rumah, Islam tidak hanya menerima dan menghargai pengetahuan yang dibawa oleh tamu (filsafat Yunani), tetapi juga telah mampu mengolah dan mengembangkan pengetahuan tersebut menjadi sesuatu yang baru dan orisinal. Mereka menciptakan menu baru dan memperkenalkannya ke dunia. Contoh dari fase ini adalah Al-Khwarizmi dan Umar Al-Khayyam berkontribusi dalam pengembangan matematika, Ibn Sina dan Ibn Nafis dalam pengembangan kedokteran, Ibn al-Haytham dan Ibn Sina dalam pengembangan astronomi, Al-Biruni dan Al-Idris dalam pengembangan geografi, serta ilmuwan lainnya dalam berbagai bidang ilmu.

Untuk mewujudkan visi besar islamisasi pengetahuan, Al-Faruqi telah merancang sebuah rencana kerja yang terdiri dari lima langkah:

- a. Menguasai disiplin ilmu modern
- b. Menggali kembali khazanah Islam
- c. Menganalisis relevansi Islam dengan ilmu modern

- d. Menciptakan sintesis kreatif antara khazanah Islam dan ilmu modern
- e. Mengarahkan aliran pemikiran Islam ke jalan yang sesuai dengan rencana Allah SWT

Lalu untuk mewujudkan tujuan-tujuannya, Al-Faruqi telah menetapkan serangkaian langkah yang harus diambil secara berurutan dan logis yakni:

- a. Pemahaman mendalam tentang ilmu modern: Analisis kategorikal.
- b. Tinjauan terhadap bidang-bidang ilmu.
- c. Kajian kekhususan dalam Islam: Sebuah kumpulan antologi.
- d. Penguasaan keilmuan Islam dalam analisis mendalam.
- e. Evaluasi relevansi kontribusi Islam terhadap berbagai disiplin ilmu.
Penilaian kritis terhadap disiplin ilmu modern: tingkat perkembangan saat ini..
- f. Evaluasi yang kritis terhadap warisan intelektual Islam: Tingkat evolusinya saat ini.
- g. Tinjauan masalah yang dihadapi umat Islam.
- h. Tinjauan masalah yang dihadapi umat manusia.
- i. Analisis inovatif dan sintesis.
- j. Integrasi ulang disiplin ilmu modern ke dalam perspektif Islam dalam buku-buku pengajaran tingkat universitas.
- k. Penyebaran ilmu yang telah disesuaikan dengan prinsip-prinsip Islam.
- l. Penyebaran ilmu yang telah disesuaikan dengan nilai-nilai Islam.

2.5.1 Kajian Integrasi Keislaman tentang Kepemimpinan

Kepemimpinan melibatkan tanggung jawab besar bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Dengan tanggung jawab ini, diharapkan bahwa seorang

pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa melupakan amanah yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar menjalankan perintahnya sesuai dengan nilai-nilai syariat Islam yang tidak boleh dilanggar. Adapun surah yang berkaitan dengan nilai-nilai kepemimpinan dimana disebutkan dalam QS. At-Taubah Ayat 71, yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ

عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Maha bijaksana.”

Surah At-Taubah Ayat 71 memiliki makna bahwa Sebelumnya, kerjasama antara laki-laki Muslim dan perempuan Muslim memiliki peran yang penting di berbagai bidang dan dalam situasi yang sangat kritis. Ini tentu didukung oleh perilaku laki-laki yang senantiasa memelihara kehormatan dan menjaga pandangan, serta peran perempuan yang selalu mempertahankan etika yang tinggi, rasa malu, kehormatan, menahan pandangan, dan bersikap sopan dalam berbicara, berpakaian, dan bertindak. (Az-Zuhaili, 2013a).

Ayat ini juga menjelaskan bahwa peran perempuan sangat terlihat Dalam suksesnya hijrah Rasulullah SAW, seperti yang dilakukan oleh Asma binti Dzatun Nithaqain, saat terlibat dalam pertempuran melawan musuh, wanita-wanita Muslim memberikan minum, menyediakan makanan, memberikan semangat untuk bertempur, mendorong laki-laki yang mundur untuk kembali ke medan perang, merawat yang terluka, dan menyembuhkan yang sakit. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki dapat menolong perempuan begitupun sebaliknya (Az-Zuhaili, 2013a).

Dalam ayat ini juga dijelaskan mengenai firman Allah yang berbunyi "Mereka saling menolong dan saling mendukung." Kata "auliyaa" berasal dari kata "wilaayah", yang berarti membantu dalam situasi sulit, persaudaraan, dan saling mencintai. Ini bertentangan dengan sikap permusuhan. Tidak ada yang bisa menghalangi Allah untuk menepati janji-Nya atau menghukum sesuai ancamannya. Allah memuliakan orang-orang yang taat kepada-Nya, karena kemenangan adalah hak Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman. Dalam tafsir ini juga dijelaskan bahwa Allah adalah maha bijaksana, dimana Allah tidak akan meletakkan sesuatu kecuali pada tempatnya (Az-Zuhaili, 2013a).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

Dalam masalah kepemimpinan nabi Muhammad SAW menjelaskan di dalam hadis yang berbunyi :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْمَامِ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ

رَاعٍ

فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ

رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمِرَاعِ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالِ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ
وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Dari "Abdullah bin Umar RA, Rasulullah SAW bersabda:

"Ketahuilah setiap dari kalian adalah seorang pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggung jawabannya atas yang dipimpin. Penguasa yang memimpin orang banyak akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya, setiap kepala keluarga adalah pemimpin anggota keluarganya dan dia dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya, dan istri pemimpin terhadap keluarga suaminya dan juga anak-anaknya, dan dia akan dimintai pertanggung jawabannya terhadap mereka, budak juga seorang pemimpin terhadap harta tuannya dan akan dimintai pertanggung jawaban terhadapnya, ketahuilah, setiap kalian adalah bertanggung jawab atas yang dipimpinnya."

2.5.2 Kajian Integrasi Keislaman tentang Beban Kerja

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Pernyataan tersebut memiliki kaitan yang erat dengan QS. Al-Insyirah Ayat 5-6, yaitu sebagai berikut:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "Karena sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan."

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa surah Al-Insyirah Ayat 5 yang berbunyi "Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan" memiliki makna bahwa Ini adalah ketetapan Allah! Nabi Muhammad merasa sangat berat memikul

beban itu, hingga hampir tulang punggungnya patah. Namun, meskipun beban itu begitu berat, Allah mengangkat nama-Nya dan memuliakannya! Demikianlah Sunnatullah; kesulitan selalu diikuti kemudahan. Tidak ada yang sulit semata, dan tidak ada yang mudah semata. Dalam kesulitan terdapat kebahagiaan, dan dalam kebahagiaan terdapat kesulitan; itulah realitas perjuangan hidup. Ini adalah pengalaman yang diyakini oleh orang-orang yang telah mengalaminya. (Hamka, 1999).

Pada Surah Al-Insyirah Ayat 6 yang berbunyi "*Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan*" dimana Ayat ini diulang sekali lagi untuk memperkuat pemahaman, bahwa hal ini akan terus berulang secara konsisten. Kesulitan selalu diikuti dengan kemudahan; di dalam kesulitan terdapat kemudahan, di dalam kekangan terdapat kelegaan. Ancaman bahaya mendorong pikiran untuk mencari solusi. Oleh karena itu, yakinlah bahwa tantangan, kesulitan, kekangan, bahaya yang mengancam, dan berbagai pengalaman hidup yang pahit dapat meningkatkan kecerdasan manusia dalam menghadapinya, sehingga menjadikan mereka lebih dinamis dalam mengatasi setiap tantangan. (Hamka, 2020).

Dalam surah Al-baqarah Ayat 286 dijelaskan bahwa firman Allah yang berbunyi "*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*" Artinya, Allah tidak akan memberikan beban kepada seseorang melebihi batas kemampuannya. Ini adalah tanda kelembutan, kasih sayang, dan kebaikan-Nya terhadap makhluk-makhluk-Nya. Selanjutnya yaitu firman Allah yang berbunyi "*Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya.*" Ini mengacu pada tindakan kebaikan yang dilakukannya. Dan firman Allah

selanjutnya yang berbunyi *"Dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya."* Yaitu berupa keburukan yang ia perbuat. Hal tersebut menyangkut amal perbuatan yang termasuk dalam *taklif* (yang harus dilakukan) (Al-Sheikh, 2005).

Dalam surah Al-baqarah Ayat 286 dijelaskan bahwa firman Allah yang berbunyi *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."* Yang Artinya, Allah tidak akan memberikan kepada seseorang beban yang melebihi batas kemampuannya. Hal ini mencerminkan sifat Allah yang penuh dengan kelembutan, kasih sayang, dan kebaikan terhadap semua makhluk-Nya. Selanjutnya yaitu firman Allah yang berbunyi *"Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya."* Ini mengacu pada segala bentuk kebaikan yang dilakukannya. Dan firman Allah selanjutnya yang berbunyi *"Dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya."* Ini mengacu pada segala jenis keburukan atau kesalahan yang dilakukan seseorang. Hal ini terkait dengan amal perbuatan yang menjadi bagian dari kewajiban atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan perintah. (Al-Sheikh, 2005)

Kemudian Allah memberikan petunjuk kepada hamba-hamba-Nya dalam cara berdoa kepada-Nya. Allah menjamin bahwa Dia akan mengabulkan permohonan tersebut, sebagaimana Dia telah memberikan bimbingan dan mengajarkan kepada mereka cara mengucapkannya: *"Ya Rabb kami, janganlah Engkau menghukum kami jika kami lupa atau kami bersalah."* Yaitu, jika kami meninggalkan suatu kewajiban atau mengerjakan mengerjakan perbuatan haram karena lupa, atau kami melakukan suatu kesalahan karena tidak mengetahui hal yang benar menurut syariat. Sedangkan firman-Nya yang berbunyi *"Ya Rabb*

kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami." Maksudnya, Janganlah Engkau memberikan kepada kami beban yang berat dalam melakukan amal-amal, meskipun kami mampu melaksanakannya, seperti yang telah Engkau tetapkan bagi umat-umat sebelum kami yang dihadapkan dengan kewajiban-kewajiban yang berat dan memberatkan. Engkau telah mengutus Nabi Muhammad sebagai utusan yang membawa rahmat, untuk menetapkan dengan syariat yang dibawanya, sebuah agama yang benar, mudah, dan dipenuhi dengan kasih sayang. (Al-Sheikh, 2005).

Firman Allah selanjutnya yang berbunyi "*Ya Rabb kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya.*" yakni mencakup tanggung jawab, berbagai jenis cobaan, dan ujian. Janganlah Engkau menguji kami atas hal-hal yang kami tidak mampu untuk menghadapinya. Firmannya lebih lanjut yaitu Dia juga mengatakan, "Maafkanlah kami," artinya atas kesalahan dan kekhilafan yang Engkau ketahui pernah terjadi antara kami dan Engkau. "*Ampunilah kami,*" maksudnya adalah kesalahan-kesalahan yang pernah kami lakukan terhadap hamba-hamba-Mu. Maka janganlah Engkau memperlihatkan kepada mereka kejelekan dan perbuatan buruk kami. "*Dan berikanlah rahmat kepada kami.*" yaitu pada segala sesuatu yang akan datang. Maka janganlah Engkau menjatuhkan kami ke dalam doa yang lain. Oleh karena itu para ulama berkata, "Sesungguhnya orang yang berbuat dosa memerlukan tiga hal: Ampunan dari Allah Ta'ala atas dosa-dosa yang pernah terjadi antara dirinya dengan-Nya, penutupan-Nya terhadap kesalahannya dari hamba-hamba-Nya yang lain, sehingga Dia tidak mencemarkannya di tengah-tengah mereka dan

perlindungan dari-Nya sehingga ia tidak terjerumus ke dalam dosa yang sama (Al-Sheikh, 2005).

Firman Allah setelah itu yaitu *"Engkaulah penolong kami."* Maksudnya, Engkaulah pelindung dan pembela kami, dan hanya kepadamulah kami bertawakal. Engkaulah tempat memohon pertolongan, dan kepadamulah kami bersandar. Tidak ada daya dan kekuatan kami melainkan karena pertolongan-Mu. *"Maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir."* Ayat ini memiliki makna bahwa orang-orang yang mengingkari agama-Mu, menolak keesaan-Mu dan risalah Nabi-Mu, menyembah ilahi selain diri-Mu, serta menyekutukan-Mu dengan hamba-Mu, maka tolonglah kami untuk mengalahkan mereka, sehingga pada akhirnya kami mendapatkan kemenangan atas mereka di dunia dan di akhirat. Sehingga Allah pun menjawab: "Ya" (Al-Sheikh, 2005).

Sementara dalam Tafsir Al-Azhar dijelaskan bahwa surah Al-Baqarah Ayat 286 yang berbunyi *"Tidaklah Allah memberati suatu diri, melainkan sekedar dipikul olehnya."* memiliki maksud bahwa memang tidaklah ada suatu perintah yang diberikan oleh Tuhan yang tidak akan dipikul oleh tiap-tiap diri. Tidaklah ada perintah yang berat, apalagi kalau iman telah ada. Selayaknya perintah sembahyang. Tidak sanggup berdiri, boleh duduk. Tidak sanggup duduk, boleh berbaring. Tetapi betapapun ringannya yang diperintahkan, kalau hati tidak beriman, semua akan berat juga; "sembahyang itu amal berat, kecuali bagi orang yang khusyu" (Hamka, 2015).

Selanjutnya sabda Tuhan; *"Dia akan mendapatkan pahala dari apa yang dia usahakan, dan akan mendapat siksa atas apa yang dia usahakan pula."* memiliki maksud bahwa untuk usaha yang baik disebut *Makasabat* dan untuk

usaha yang membawa dosa disebut *Maktasabat*. Kedua kalimat tersebut memiliki arti usaha yang baik dan usaha yang buruk. Padahal dalam pemakaian bahasa Arab kedua kalimat tersebut membawa arti sendiri-sendiri. *Kasabat* berarti usaha yang dikerjakan dengan mudah dan lancar. Sedangkan *Iktasabat* berarti suatu usaha yang dikerjakan dengan menempuh kesulitan. Dalam jiwa sendiri ada perasaan baik dan ada perasaan buruk. Yang baik ringan bagi diri dalam memikul dan mengusahakannya, dan diperoleh pahala kalau telah dikerjakan. Adapun yang buruk, maka jiwa murni berat dan sulit mengerjakannya. Orang yang mengikuti hawa nafsunya, terpaksa terlebih dahulu membutakan akal-budi, maka selalulah terjadi pertentangan di antara hawa nafsunya itu dengan hati-sanubarinya (Hamka, 2015a).

Sebab itu segala usaha jahat adalah *iktasabat*, membuat payah, tekanan batin, penyesalan dan murung. Dari sinilah didapati suatu kesan yang mendalam bahwa *Khilqa*, yaitu kejadian asli manusia yang baik dan bercita baik. Jahat tidaklah diinginkan oleh manusia, dan perintah yang dipikulkan Tuhanpun sesuai dengan keaslian jiwa manusia itu. Kalau manusia terlanjur berbuat jahat, maka siksa pertama yang diterimanya ialah siksaan tekanan batinnya sendiri. Dan kalau dia berbuat baik, berusaha baik, pahala yang diterimanya ialah kepuasan batin, sebab dia sebagai manusia telah berlaku sebagaimana wajibnya manusia (Hamka, 2020)

Tetapi apabila derajat iman manusia bertambah, maka bertambahlah ilmunya. Bertambahlah ingatannya bahwa dirinya sendirilah tempat berjuang di antara cita yang baik, cita ketaatan kepada Tuhan dengan hawa nafsu, dan hal ini tetap dirasakan oleh semua orang. Maka dari itu orang yang beriman

menyambung doanya kepada Tuhan: *"Ya Tuhan kami! Janganlah Engkau tuntutan kami di atas kealpaan kami dan kekeliruan kami."* Orang yang beriman berdoa begini bukan karena, dia ingin alpa dan ingat keliru. Sebab kalau orang yang telah beriman, dia sendiripun merasa bawa ada suatu kelupaan yang juga mesti disalahkan. Misalnya seorang pejabat tinggi akan hadir di dalam suatu pertemuan penting, tiba-tiba setelah sampai di tempat pertemuan ternyata dia lupa membawa map tempat surat-surat pentingnya, yang akan dibawa dalam pertemuan itu. Dia memang lupa, tetapi pandangan umum tetap menyalahkan kelupaan itu, tandanya dia kurang hati-hati. Itu sebabnya maka orang yang beriman memohon kepada Tuhan agar dia jangan kiranya dituntut karena kealpaan (Hamka, 2020).

Kemudian orang beriman itupun berdoa: *"Ya Tuhan kami! Janganlah engkau pikulkan ke atas kami siksa, sebagaimana yang pernah Engkau pikulkan kepada orang-orang sebelum kami."* memiliki maksud bahwa suatu diri tidak diberati lebih dari sekedar beban yang dipikulnya. Tetapi orang yang beriman masih tetap berdoa sebagai umat untuk tidak dipikuli beban atau siksaan yang berat sebagai mana ummat dahulu itu. Tuhanpun telah mengabulkan permohonan ini. Kemudian doa orang mu'min itu diteruskan lagi: *"Ya Tuhan kami! Janganlah Engkau timpahkan ke atas kami perintah yang tidak bertenaga kami dengan dia."* hal ini dapat dimisalkan dengan sembahyang sampai 50 waktu, atau naik Haji setiap tahun, puasa terus-menerus, atau dilarang kawin, atau dilarang makan daging. Mungkin terdapat beberapa orang yang sanggup, tetapi "kami" bersama, janganlah mendapat perintah demikian (Hamka, 2015a).

Berdasarkan penjelasan dari dua Tafsir di atas, dapat disimpulkan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan janganlah melakukan sesuatu secara

berlebih-lebihan di luar batas kemampuan kita. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan pegawai dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal tersebut justru akan memicu timbulnya permasalahan antara atasan dan bawahan sehingga akan menimbulkan perpecahan.

2.5.3 Kajian Integrasi Keislaman tentang Kinerja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan yaitu untuk selalu melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan untuk orang lain. Karena semua amalan tersebut akan dilihat oleh Allah, Rasul, dan para mukmin. maka dari itu, Allah berfirman dalam QS. At-Taubah Ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam surah At-Taubah Ayat 105 dijelaskan bahwa langkah pertama dari taubat ialah sedekah, yakni membebaskan dan membersihkan serta mensucikan jiwa daripada pengaruh harta benda yang selama ini memperbudak diri. Sesudah itu janganlah berhenti sampai dengan itu saja, melainkan terus beramal, karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tidaklah boleh Mu'min yang kosong waktunya daripada amal. Amal itu tidaklah akan lepas dari perhatian Allah dan Rasul serta orang yang beriman. Amal artinya ialah pekerjaan, usaha, perbuatan, atau keaktifan hidup (Hamka, 2015a).

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ayat tersebut menerangkan tentang arti pentingnya penilaian dari Allah , penilaian dari Rasulnya, serta penilaian dari orang-orang mukmin terhadap prestasi kerja hambanya. Semua prestasi itu pada saatnya nanti diakhirat, akan ditunjukkan dan diperlihatkan secara terbuka apa adanya, baik yang tidak terlihat maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan seseorang, dipastikan akan diberitakan atau dilaporkan secara apa adanya, maka dari itu apabila kita sebagai pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan, kita harus mengerjakannya dengan sebaik-baiknya agar kinerja kita tetap baik dan terjaga. Surah yang berkaitan dengan kinerja juga terdapat dalam surah An-Nahl Ayat 97 yaitu sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *"Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan."*

Dalam surah An-Nahl Ayat 97 yang berbunyi *"Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia."* pada pangkal ayatnya jelas dipertalikan di antara amal shalih atau perbuatan dan hasil-hasil pekerjaan yang baik dengan iman. Iman kepada Allah

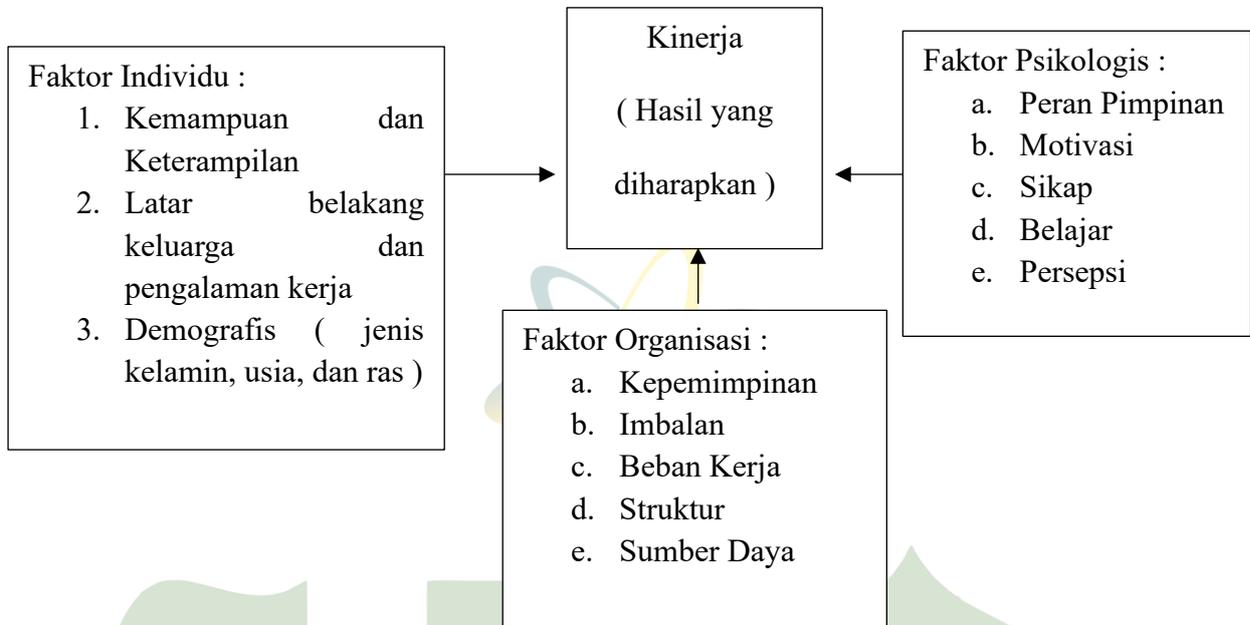
menimbulkan amal yang shalih. Pengakuan iman saja belumlah berarti sebelum dibuktikan oleh hasil pekerjaan yang baik. Maka tidaklah kurang tanggung jawab perempuan daripada laki-laki di dalam menegakkan iman kepada Allah. Oleh karena itu, maka keduanya baik laki-laki maupun perempuan dengan iman dan amal shalihnya sama-sama dijanjikan Tuhan akan diberi kehidupan yang baik atau *Hayatan Thayyibah* (Hamka, 2020).

Ayat ini juga menjelaskan firman Allah yang berbunyi "*Dan akan kami tunaikan kepada mereka pahala mereka dengan yang lebih bagus dari apa yang pernah mereka kerjakan.*" dijelaskan bahwa sesungguhnya segala amalan baik (amalan shalih) yang kita kerjakan dalam dunia ini, yang bersumber dari Iman kita kepada Tuhan, kalau kita pikirkan dalam-dalam, tidaklah sepadan dengan pahala dan ganjaran yang akan kita terima di akhirat kelak. Amat sedikitlah yang kita kerjakan itu, dan berlipat ganda lebih besar pahala dan ganjaran yang akan kita terima. Dalam umur yang sangat terbatas ini kita kerjakan perintah Allah yang hanya sekedar ketentuan dan waktu yang ditentukan, padahal pahala yang akan kita terima adalah kekal tidak ada ujungnya (Hamka, 2020).

2.6 Kerangka Teori

Berdasarkan Teori Gibson (1997) terdapat tiga (3) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang pegawai, dan demografis pegawai, selanjutnya yaitu variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, dan beban kerja. Variabel yang terakhir yaitu variabel psikologis yang terdiri dari persepsi dan sikap pegawai, peran pimpinan, motivasi,

dan pola belajar. Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka kerangka teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu :



Gambar 1 Kerangka Teori

Teori Gibson (1997)

2.7 Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian merupakan hubungan atau keterkaitan antara suatu konsep dengan konsep lain dari masalah yang diteliti. Berdasarkan tinjauan dan tujuan penelitian, maka kerangka konsep dalam penelitian adalah:

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 2 Kerangka Konsep

2.8 Hipotesis

1. H_0 : Tidak Ada kaitan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia.
 H_a : Ada Kaitan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia
2. H_0 : Tidak Ada Kaitan antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia
 H_a : Ada Kaitan antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia