

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut (MUKISI, 2017) menyatakan bahwa Rumah sakit dalam pengelolaannya berdasarkan pada Mashashid syariah, seperti Hifdzun ad-diin (menjaga agama), Hifdzun an-nafs (menjaga jiwa), Hifdzun aql (menjaga akal), Hifdzun nasl (menjaga keturunan), dan Hifdzun maal.

Menurut Solihudin, 2012 dalam (Sulistiyowati, dkk (2019) Standar Sertifikat Rumah Sakit terbagi atas lima komponen yang menjelaskan dari Maqashid Syariah seperti, penjagaan agama (Hifz al-din), penjagaan jiwa (Hifz alnafs), penjagaan akal (Hifz al-‘aql), penjagaan keturunan (Hifz al-nash) dan penjagaan harta (Hifz al-mal), dimana dalam standar dari masing-masing komponen terbagi atas dua kelompok yaitu kelompok-kelompok pelayanan syariah dan manajemen syariah.

Permasalahan yang paling mendasar di suatu lembaga pelayanan kesehatan yang mana menggunakan prinsip syariah yaitu akankah sesuai dengan apa yang pasien harapkan atau tidak, hal tersebut sering membuat fasilitator dalam pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit menjadi selalu menuntut dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan agar pasien merasa puas terhadap pelayanan kesehatan dengan prinsip syariah. Dengan demikian pelayanan kesehatan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang telah diberikan dan sudah

ditetapkan dengan panduan pelaksanaan standar pelayanan minimal dan indikator mutu wajib didalam bidang keperawatan di Rumah Sakit syariah (MUKISI, 2017).

Kualitas pelayanan kesehatan akan mulai meningkat dengan seiring waktu, semua itu sama dengan semakin selektifnya masyarakat menentukan pelayanan di Rumah Sakit. Masyarakat dapat mengetahui informasi tentang pengetahuan tentang mutu dan kualitas dari suatu pelayanan utamanya bidang kesehatan yang sudah beredar luas melalui media. Kualitas pelayanan bisa dilaksanakan penelitian, akankah hal tersebut dapat memenuhi keinginan sesuai dengan apa yang pasien inginkan atau tidak (Syakuro, 2010).

Meningkatnya kualitas pelayanan mampu meningkatkan mutu Rumah Sakit Islam di Indonesia kapanpun, semua pencapaian dibuktikan dengan hasil penelitian bahwasannya masyarakat sudah menentukan pengobatan di Rumah Sakit Islam serta mampu menumbuhkan kesadaran masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan sesuai keberkahannya (Sunawi, 2012).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan hasil dari penelitian terkait dengan hubungan pelayanan dengan prinsip-prinsip syariah terhadap kepuasan pasien yang telah dilakukan oleh (Syakuro, 2010) memperoleh hasil bahwasannya pelayanan dengan prinsip-prinsip syariah mendeskripsikan adanya kepuasan dalam diri pasien di RSI Sultan Agung yaitu sebesar 0,30 atau 30%. sebagai pelayanan dengan prinsip syariah berpengaruh positif terhadap kepuasan pasien di RSI Sultan Agung kemungkinannya nilai yang didapatkan sebesar 0,000. Jika pelayanan

dengan prinsip-prinsip syariah semakin naik, maka kepuasan dalam pasien di RSI Sultan Agung akan semakin naik juga.

Menurut Nurhida, 2014 menyatakan hasil penelitiannya menyatakan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan pelayanan keperawatan syariah yaitu sebanyak 37 responden dengan presentase (28,5%), dimana mayoritas responden menyatakan puas dengan pelayanan keperawatan syariah.

Menurut Permenkes RI no.49 (2013) mengatakan pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan professional merupakan sasaran yang harus tercapai dalam menstabilkan jenis pelayanan di rumah sakit yang melaksanakan tugas dan fungsi menjaga jenis pelayanan di rumah sakit yaitu organisasi komite keperawatan. Dalam meningkatkan mutu pelayanan mampu dijangkau semua aspek tanpa mengecualikan pelayanan keperawatan dan tidak ada satupun yang terpengaruh untuk memberikan reward.

Menurut Febriani & Yudhy (2016) mengatakan bahwa reward muncul semangat individu agar mampu melaksanakan tugas maka terdapat anggapan dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaan yang sudah diselesaikannya maka seseorang akan lebih semaksimal dalam bekerja. Diantara maksud pemberian reward yaitu memotivasi seseorang dari sebuah organisasi, yang dimaksudkan adalah sebuah imbalan atau penghargaan yang terancang oleh perusahaan bertujuan buat menggiatkan semangat bekerja pada karyawannya agar mampu meningkatnya prestasi ketika bekerja.

Menurut Hidayanto, dkk (2015) Salah satu pemberian reward kepada perawat yaitu dengan cara mengembangkan sistem penghargaan pada pelayanan berdasarkan sistem pengucap yang mengacu pada sistem jenjang karir professional perawat, dimana hal tersebut menjelaskan bahwa bentuk jenjang karir sebagai salah satu unsur penghargaan dari segi non finansial maupun finansial kepada perawat merupakan aspek pengakuan yang mencapai berbagai tujuan dan kinerja yang membanggakan (Depkes RI, 2006).

Menurut Astuti, dkk (2019) menyatakan reward adalah sebagai penyemangat karyawan supaya bekerja dengan baik agar tercapainya kreativitas kinerjanya yang berdampak pada suatu mutu pelayanan, namun belum ada teori secara detail yang menjelaskan tentang dampak reward pada pelayanan kesehatan. Maka dari itu penulis merangkum beberapa artikel penelitian menelaah tentang dampak pemberian reward kepada perawat terhadap pelayanan di rumah sakit. Perawat akan semakin terdorong untuk lebih giat ketika mendapatkan reward tinggi merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi, maka hal tersebut akan dorongan dengan kuat yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Faktor-faktor seperti kepuasan dalam mendapatkan imbalan seperti gaji dan insentif yang diterima, kedudukan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong tenaga perawat untuk bekerja lebih giat sehingga kinerja yang dilakukan akan lebih baik, berbeda halnya dengan yang tidak mendapatkan reward tinggi maka hal tersebut akan memiliki akan memiliki sifat

acuh terhadap tugas yang diberikan dan akan bersikap ambisi dalam pekerjaan yang kurang maksimal.

Pada penelitian Widuri, dkk (2016) terhadap pemberian reward perawat diruang inap RS JIH Yogyakarta menyatakan bahwa indikator uang sebagian besar atau sebesar 58,6% responden merasa bahwa pemberian uang adalah sedang. Namun, sebanyak 40,2% responden merasa bahwa pemberian uang adalah rendah. Ditinjau dari indikator jaminan sosial, sebagian besar atau sebesar 60,9% responden perawat merasa bahwa pemberian reward jaminan sosial adalah sedang, hanya ditemukan sebesar 10,3% responden perawat saja. Indikator pemberian reward uang mendapat penilaian sebesar 40,2% responden merasa bahwa pemberian reward uang tersebut adalah rendah pada penelitian ini sesuai dengan analisis tenaga kerja medis di Indonesia. Adapun untuk indikator pemberian reward jaminan sosial yang memperoleh hasil lebih baik sebesar 10,9% responden perawat yang merasa bahwa pemberian reward jaminan sosial rendah.

Studi pendahuluan yang sudah dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tanggal 19 September 2020 dari 60 orang perawat mulai dari ruang Baitun Nisa 1, Baitun Nisa 2, Baitus Salam 1, Baitus Salam 2, Baitul Izzah 1 dan Baitul Izzah 2 menyatakan bahwa reward ditinjau dari indikator penghargaan atas pencapaian tujuan sebesar 14,1%, untuk indikator upah sebesar 13,2%, untuk indikator tunjangan sebesar 12,7%, untuk indikator insentif sebesar 9,0%, dan untuk indikator promosi sebesar 8,1%. Selanjutnya untuk pelayanan

syariah sudah baik namun untuk mandatory training fiqih pasien sebesar 5,2% perawat jarang melakukannya, pemasangan EKG sesuai gender pasien menunjukkan angka 6,9% perawat jarang melakukannya. Kemudian untuk pakaian menutup aurat atau jilbab untuk ibu menyusui sebesar 6,5% jarang melakukannya dan terakhir untuk edukasi islami sebanyak 10,2%.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan antara hubungan reward dengan pelayanan syariah dapat muncul pengaruh yang dapat dinilai dalam sebuah pelayanan kepawatan yang diberikan rumah sakit. Tenaga perawat merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat, bahwa dirinya merasa memperoleh reward yang tinggi, berkaitan erat juga dengan pekerjaan yang hasilnya optimal maka akan melakukan dorongan yang kuat untuk pekerjaannya tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam gaji dan insentif yang diperoleh, kondisi lingkungan kerja dan kedudukan yang diperoleh dengan kondusif akan mendorong perawat untuk bekerja yang lebih baik sehingga kinerja yang dikerjakan akan semakin baik pula. Beda halnya dengan yang tidak memperoleh reward tinggi maka hal tersebut tidak memiliki hasrat untuk bekerja dengan maksimal mungkin serta bersikap acuh terhadap tugasnya yang mengakibatkan kinerja kurang bagus.

Menurut MUKISI (2017) menyatakan bahwa Rumah sakit syariah adalah rumah sakit yang dalam pengelolaannya melandaskan maqhashid syariah atau tujuan

diadakanya yaitu penjagaan harta, penjagaan akal, penjagaan jiwa dan penjagaan agama.

Rumah sakit syariah dilakukan berdasarkan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indosia (MUKISI, 2017). Terdapat empat karakteristik utama dalam pelayanan keperawatan syariah diantaranya yaitu *Rabbaniyah*, *Akhlaqiyah*, *Waqi'iyah* dan *Insaniyah*. Perbedaan antara pelayanan kesehatan syariah dan pelayanan kesehatan non syariah terletak pada prinsip Rabbaniyah adalah penyebaran dan keyakinan bahwa segala sesuatu karena kehendak Allah SWT. Bahwa rumah sakit islam sebagai tempat untuk pelayanan jasa dengan mengembangkan dan melakukan pelayanan berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Sunawi, 2012).

Studi pendahuluan yang sudah dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tanggal 19 September 2020 dari 60 orang perawat mulai dari ruang Baitun Nisa 1, Baitun Nisa 2, Baitus Salam 1, Baitus Salam 2, Baitul izzah 1 dan Baitul Izzah 2 menyatakan bahwa reward ditinjau dari indikator penghargaan atas pencapaian tujuan sebesar 14,1%, untuk indikator upah sebesar 13,2%, untuk indikator tunjangan sebesar 12,7%, untuk indikator insentif sebesar 9,0%, dan untuk indikator promosi sebesar 8,1%. Selanjutnya untuk pelayanan syariah sudah baik namun untuk mandatory training fiqih pasien sebesar 5,2% perawat jarang melakukannya, pemasangan EKG sesuai gender pasien menunjukkan angka 6,9% perawat jarang melakukannya. Kemudian untuk pakaian

menutup aurat atau jilbab untuk ibu menyusui sebesar 6,5% jarang melakukannya dan terakhir untuk edukasi islami sebanyak 10,2%.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk malakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Reward Meningkatkan Pelaksanaan Pelayanan Keperawatan Syariah Di Rumah Sakit”**.

C. Tujuan Peneliti

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara reward dengan pelayanan syariah di RSI Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi reward di RSI Sultan Agung Semarang.
- b. Mengidentifikasi pelayanan syari'ah di RSI Sultan Agung Semarang.
- c. Mengetahui Hubungan Antara Reward Dengan Pelayanan Syari'ah di RSI Sultan Agung Semarang.



D. Manfaat

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memperbanyak pengalaman dan pengetahuan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari atau proses berfikir ilmiah dalam metode penelitian.

2. Bagi profesi keperawatan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi perawat mengenai hubungan reward dengan pelayanan syari'ah.

3. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pustaka tentang reward dengan pelayanan syari'ah.

