

Motivasi & Etos Kerja bagi perawat

By: Setiadi

A. Motivasi

1. Pengertian

Motivasi adalah bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga semua kegiatan organisasi tidak akan berfaedah jika anggota yang ada didalam organisasi tersebut tidak termotivasi menyumbangkan usaha guna memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya (Suyanto, 2008). Terry dalam Hasibuan (2005) mengemukakan, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Harley (1997) mengemukakan, perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, injuri, dan proses penuaan, sedangkan menurut Permenkes Ri No 1239 Th 2001 Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik dalam maupun diluar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perawat adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dan memperoleh ilmu itu melalui pendidikan keperawatan (Kozir, 1995). Jadi motivasi perawat merupakan tenaga penggerak yang mendorong seseorang perawat untuk merawat atau memelihara pasien karena sakit, injuri, dan proses penuaan berdasarkan ilmu yang dimilikinya.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja perawat, meningkatkan produktivitas kerja perawat, meningkatkan kedisiplinan perawat, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab perawat terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi perawat (Hasibuan: 2005).

Sowatno (2001) mengemukakan bahwa tujuan motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja, menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik, mempertahankan kestabilan perawat, meningkatkan kesejahteraan perawat. Jadi tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

3. Fungsi motivasi

Purwanto (2007) mengemukakan, fungsi motivasi adalah mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan serta menyeleksi, sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Sadirman (2001) mengemukakan, fungsi motivasi adalah ; mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi dapat memberikan arah dan menentukan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.

4. Toeri Motivasi

a. Abraham Maslow

Motivasi pertumbuhan dan perkembangan didasarkan pada kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang. Kapasitas tersebut merupakan pembawaan setiap manusia. Kapasitas itu pula yang mendorong manusia mencapai tingkat hierarki tertinggi kebutuhan yang paling tinggi yang aktualisasi diri meliputi :

- 1) Kebutuhan fisiologi (physiological need) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk memelihara homeostatis biologis dalam kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan ini merupakan syarat dasar apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat mempengaruhi kebutuhan yang lain, misalnya makanan dan beraktivitas.

- 2) **Kebutuhan rasa aman (self security needs)** Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari berbagai bahaya yang mengancam baik terhadap fisik maupun psikososial.
- 3) **Kebutuhan mencintai dan dicintai (love and belongingness needs)** Kebutuhan cinta adalah kebutuhan dasar yang menggambarkan emosi seseorang. Kebutuhan ini merupakan suatu dorongan di mana seseorang berkeinginan untuk menjalin hubungan yang bermakna secara efektif atau hubungan emosional dengan orang lain. Dorongan ini akan menekan seseorang sedemikian rupa, sehingga ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mendapatkan pemenuhan kebutuhan akan cinta kasih dan perasaan memiliki.
- 4) **Kebutuhan harga diri (self esteem needs)** Menurut hierarki kebutuhan manusia, seseorang dapat mencapai kebutuhan harga diri bila kebutuhan terhadap mencintai dan dicintai telah terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan harga diri seseorang tampak dari sikap penghargaan diri yang merujuk pada penghormatan diri dan pengakuan diri.
- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs)** Kebutuhan aktualisasi diri adalah tingkat kebutuhan tertinggi. Aktualisasi diri berhubungan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Ini menyangkut kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

b. Motivasi Herzberg

Frederick Herzberg dengan istilah teori dua faktor (two factor theory) atau yang disebut teori motivasi hygiene (motivation hygiene theory) yang memandang hubungan individu dengan pekerjaan adalah sesuatu yang mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalannya (Robins, 2002).

Herzberg membedakan dissatisfer (faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan) dan statisfer (faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan). Ketidakterdapatnya dissatisfer tidaklah cukup, sebaliknya statisfer (faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan) harus ada aktif untuk memotivasi pembelian (Rangkuti, 2009).

Teori Herzberg memiliki dua implikasi. Pertama, penjual harus berusaha sebaik-baiknya untuk menghindari dissatisfer karena hal ini dapat dengan mudah menyebabkan produk tidak terjual. Kedua, produsen harus mengidentifikasi statisfer atau motivator utama pembelian pasar dan kemudian menyediakan faktor statisfer itu. Statisfer itu akan menghasilkan perbedaan besar terhadap merek apa yang dibeli pelanggan (Rangkuti, 2009).

Karakteristik tertentu cenderung secara konsisten berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan sendiri, tanggung jawab, dan peningkatan kerja terlihat berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk menghubungkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Sebaliknya, responden yang tidak puas cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor dari luar, seperti administrasi dan kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar karyawan, dan kondisi kerja (Robins, 2002)

Frederick Herzberg mengemukakan ada dua faktor pekerjaan yang selalu mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) **Motivator**, dihasilkan dari pengalaman yang diperoleh dari kerja itu sendiri yang menciptakan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat dicontohkan seperti pengembangan diri, pencapaian target, pengakuan dari atasan maupun pemberian tanggung jawab yang lebih besar.
- 2) **Faktor pemeliharaan (hygiene)**, yaitu faktor eksternal yang berkaitan dengan produktivitas sebuah pekerjaan. Misalnya kondisi tempat kerja yang nyaman, kebijakan perusahaan mengenai penggajian, dan lain sebagainya

Herzberg menerangkan bahwa kedua faktor tersebut saling berkaitan. Apabila faktor motivator sudah bagus, sementara hygiene factor tidak terlalu mendukung, misalnya kantor terlalu sempit atau komputernya terlalu tua dan perlu di-upgrade, maka hasil pekerjaan pasti tidak akan optimal (Sukoco, 2007).

Teori Motivasi Dua Faktor atau Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih

membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Ada 3 hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiridan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- 3) Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan

Herzberg tidak menyusun kebutuhan itu dalam suatu hierarki. Sebaliknya, ia membaginya ke dalam suatu kategori yang ia namakan faktor hygiene dan faktor motivator

Tabel 2.1 Faktor-faktor Kepuasan dan Ketidakpuasan Menurut Herzberg

Hygiene Faktor Ektrinsic Motivators	Intrinsic Motivators
1. Company policy and administration (Kebijakan & administrasi)	1. Achievement (Keberhasilan pelaksanaan/pencapaian)
2. Supervision technical (Pengawasan)	2. Recognition (Pengakuan/ penghargaan)
3. Salary (Imbalan)	3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)
4. Interpersonal reation, supervisor (Hubungan dengan pengawas)	4. Responsibility (Tanggung jawab)
5. Working condition (Kondisi kerja)	5. Advancement (Kemajuan)
6. Relationship with peers (Hubungan dengan rekan kerja)	6. Growth (Pertumbuhan)
7. Personal life (Kehidupan Pribadi)	
8. Relationship with subordinates (Hubungan dengan bawahan)	
9. Status	
10. Security (Keamanan)	

1. Faktor-faktor Internal yang Mempengaruhi Motivasi

Herzberg dalam Ivancevich dkk (2006) menyatakan bahwa serangkaian kondisi intrinsik -- isi pekerjaan -- dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut statisfier atau motivator dan beberapa di antaranya adalah faktor :

a. Pencapaian

Individu mempunyai tanggung jawab untuk karirnya, menilai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi karir dan sumber, serta biasanya mengambil langkah-langkah untuk menjamin pencapaian karir. Hal-hal yang dilakukan individu dalam pencapaian karir sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab atas karirnya sendiri
- 2) Menilai minat, ketrampilan dan nilai sendiri
- 3) Mencari informasi karir dan sumber daya
- 4) Menetapkan sasaran dan rencana karir
- 5) Mengikuti rencana karir yang realistic

b. Pengakuan

Bekerja merupakan hal penting bukan saja karena kecukupan materi yang ingin dicapai tetapi juga memberi seseorang penghargaan diri dan pengakuan sosial yaitu

suatu perasaan diterima sebagai bagian dari masyarakat. Pengakuan sosial datang dari pihak lain, demikian juga perasaan sebagai bagian dari masyarakat kurang lebih dipengaruhi oleh kesuksesan seseorang dalam bekerja.

c. Tanggung jawab

Individu dalam dimensi pekerjaan akan mengalami keterlibatan terhadap pekerjaan yang membentuk tanggung jawab untuk mendapatkan hasil pekerjaan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi yang tinggi pada karyawan.

d. Kemajuan

Karyawan secara individual bertanggung jawab pada kepuasan karir sendiri. Pada level apapun karyawan perlu proaktif dalam mengelola karir dan kesempatan pengembangan karir.

e. Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dilakukan menghasilkan uang untuk pertukaran dan memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu uang dapat memotivasi beberapa orang dalam beberapa kondisi. Jadi uang dapat memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

f. Kemungkinan untuk tumbuh

Keberhasilan pekerja dalam pekerjaan tergantung pada kesempatan yang diberikan untuk mempelajari dan mempraktikkan hal atau keahlian baru.

2. Faktor-faktor Eksternal yang Mempengaruhi Motivasi

a. Kondisi Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh pada prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik (Marimin, 2006).

Mewujudkan semangat dan kinerja kerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja juga merupakan suatu tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Marimin, 2006)

Menumbuhkan motivasi kerja pegawai agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan organisasi. Beberapa hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja adalah kesempatan untuk mencapai kemajuan, penghargaan dari pihak lain, pekerjaan yang menarik (sesuai dengan keinginan dan minat), serta kondisi kerja yang menyenangkan (Marimin, 2006).

b. Status Kepegawaian

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga atau perusahaan pemerintah atau swasta tidak semua pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing. Penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenagakerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dengan kaitannya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan hanya berbeda lingkungan penggunaannya.

c. Imbalan

Uang sangat penting bagi karyawan karena merupakan alat pertukaran. Orang-orang mungkin bekerja bukan untuk uang, tetapi hilangkanlah uang dan kita lihat ada berapa banyak orang akan bekerja? Sebuah studi dari hampir 2.500 karyawan menemukan bahwa meskipun orang-orang ini tidak setuju apa yang menjadi motivasi nomor satu mereka, mereka sepakat memilih uang sebagai motivasi nomor dua mereka (Robin, 2002)

Menurut teori keadilan uang, teori penguatan dan teori harapan, menegaskan nilai uang sebagai motivator. Dalam teori penguatan, jika imbalan kerja bergantung pada kinerja, hal ini akan mendorong para pekerja untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi. Konsisten dengan teori harapan, uang akan memotivasi sampai tingkat hal ini dianggap mampu memenuhi tujuan-tujuan pribadi seorang individu dan dianggap bergantung pada kriteria-kriteria kinerja (Robins, 2001).

d. Kebijakan Kepegawaian

Hutapea & Toha (2008) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan, diantaranya:

- 1) Kebijakan perusahaan, dapat dipengaruhi atau dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan. Contohnya adalah kebijakan pemberian insentif, bonus, kenaikan upah, pemberian penghargaan dan promosi. Kebijakan perusahaan ini memberi pengaruh yang besar pada motivasi kerja karyawan.
- 2) Faktor individu karyawan, karakter kerja karyawan yang buruk, sifat seseorang yang cepat bosan, tidak dapat mengatasi tantangan, sering mengganggu dan merugikan orang lain dalam bekerja.
- 3) Faktor lingkungan usaha, keadaan bisnis dan ekonomi, yang berfluktuasi dengan pola yang tidak menentu.

e. Supervisi

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkat laku berupa kepatuhan, dan ketaatan secara sadar terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya suatu keyakinan, bahwa dengan aturan-aturan tersebut tujuan pekerjaan akan dapat dicapai. Karyawan dengan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas.

c. Teori Douglas Mc Gregor teori X dan Teori Y

Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor menjelaskan tentang pandangan yang berbeda mengenai manusia dalam organisasi (Robbins, 1996). Teori X merupakan pandangan tradisional, dimana melihat perilaku manusia dalam lingkungan pekerjaan yang telah membudaya. Pada dasarnya Teori X melihat manusia dalam organisasi dari sisi negatif, merupakan pengandaian bahwa karyawan tidak menyukai pekerjaan, lari dari tanggung jawab dan harus dipaksa agar menunjukkan prestasi.

Menurut teori X beranggapan bahwa :

- a. Pada umumnya manusia tidak suka bekerja, malas dan bila mungkin akan menghindari pekerjaan. Hal ini tertanam kuat dalam setiap diri individu.
- b. Karena tidak menyukai pekerjaan, malas, maka manusia itu harus dipaksa, diawasi, dikendalikan, dibina, bahkan diancam dengan sanksi atau hukuman agar dapat melaksanakan usaha, bergerak dalam mencapai tujuan.
- c. Pada umumnya manusia dalam organisasi ingin menghindarkan diri dari tanggung jawab, memiliki sedikit ambisi, sehingga mereka lebih senang dibina, diarahkan.
- d. Kebanyakan manusia menghendaki keamanan dalam segala hal

Teori Y

Teori Y merupakan kebalikan dari teori X, merupakan cara pandang manusia yang lebih modern, melihat manusia dari sisi positif. Teori Y beranggapan bahwa :

- a. Manusia sebagai anggota organisasi pada dasarnya menyukai dan menikmati pekerjaan. Mereka tidak memiliki beban karena bekerja sama halnya seperti bermain, istirahat.
- b. Manusia dapat mengendalikan dirinya sehingga tidak perlu diawasi, dan mereka dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi. Mereka akan menepati janji sehingga tidak perlu ada sanksi.

- c. Rata-rata manusia dapat belajar menerima dengan baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Manusia dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang tinggi, cakap dan kreatif dalam memecahkan masalah-masalah dalam organisasi.
- e. Dalam lingkungan kehidupan industri modern, potensi intelektual mereka pada umumnya hanya dimanfaatkan oleh organisasi sebagian saja.

Dari hal tersebut di atas, kita bisa melihat bahwa teori Y lebih bersifat dinamis, karena menunjukkan kemungkinan pertumbuhan dan pengembangan pada diri individu. Ia menekankan perlunya penyesuaian yang selektif.

d. Teori ERG

Clayton Alderfer mengerjakan ulang teori hierarki kebutuhan, revisinya disebut teori ERG. Alderfer berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan teras, yakni Existence (eksistensi) dimana Maslow menyebutnya kebutuhan faali dan keamanan, Relatedness (keterhubungan) merupakan hasrat untuk memelihara hubungan pribadi, hasrat sosial dan status. Keterhubungan ini setara dengan kebutuhan sosial dan penghargaan dari klasifikasi Maslow. Dan Growth (pertumbuhan), yakni suatu hasrat intrinsik untuk pengembangan diri. Teori pertumbuhan ini termasuk dalam komponen intrinsik dari kategori penghargaan dan karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri (Robbins, 1996).

e. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut McClelland dalam diri manusia terdapat tiga macam motif yakni motif berprestasi, motif berafiliasi dan motif berkuasa. Davis & Newstrom (1985: 88) menjelaskan ketiga motivasi berikut ini :

- a. Motivasi prestasi, adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang berorientasi prestasi akan bekerja lebih keras, mereka berkembang dan tumbuh serta ingin maju menyusuri tangga keberhasilan. Bagi mereka imbalan tidak begitu penting dibandingkan dengan kesuksesan.
- b. Motivasi afiliasi, adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain. Mereka akan bekerja lebih baik apabila mendapatkan pujian karena sikap dan kerja mereka yang menyenangkan. Mereka memiliki kepuasan batin karena berada pada lingkungan yang tepat, persahabatan dan mereka menginginkan keleluasaan untuk membina hubungan dalam pekerjaan.
- c. Motivasi kekuasaan, adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Mereka pada dasarnya ingin menimbulkan dampak pada organisasi dan mau memikul resiko. Apabila kekuasaan telah diperoleh, hal itu mungkin digunakan secara konstruktif atau mungkin juga destruktif.

f. teori z dari william ouchi

Teori Z pertama kali dicetuskan oleh William Ouchi (1981) mengatakan bahwa rasa aman (security) secara khusus punya arti penting, karyawan membutuhkan penghargaan berupa bekerja dengan bebas, promosi dan dipekerjakan selamanya. Teori Z muncul dari hasil observasi terhadap perbedaan-perbedaan, antara bekerja di perusahaan Jepang dan di perusahaan Amerika Serikat.. Teori Z adalah sebuah pendekatan manajemen berdasarkan kombinasi dari Amerika dan Jepang dan filosofi manajemen yang ditandai, antara lain, jangka panjang pekerjaan tetap, pengambilan keputusan secara konsensus, evaluasi dan promosi lambat prosedur, dan tanggung jawab individu dalam konteks kelompok. Teori Z lebih menekankan pada peran dan posisi pegawai atau karyawan dalam perusahaan yang dapat

membuat para pekerja menjadi nyaman, betah, senang dan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Dengan demikian maka karyawan akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Semangat Dr. William Ouchi dengan theory Z nya adalah membangun loyalitas pekerja melalui mind set pekerjaan seumur hidupnya itu. Dibawah ini bisa kita liat perbedaan dari sistem kerja di organisasi Jepang dan Amerika: Ciri-ciri Organisasi Amerika dan Jepang

Organisasi Amerika:

- 1) Masa kerja jangka pendek (short-term employment)
- 2) Evaluasi dan promosi yang cepat
- 3) Jalur karir yang terspesialisasi
- 4) Mekanisme kontrol yang eksplisit
- 5) Pengambilan keputusan secara individual
- 6) Tanggung jawab individual
- 7) Keprihatinan tersegmentasi (segmented concern)

Organisasi Jepang:

- 1) Masa kerja seumur hidup (lifetime employment)
- 2) Evaluasi dan promosi yang lambat
- 3) Jalur karir yang tidak terspesialisasi
- 4) Mekanisme kontrol yang implisit
- 5) Pengambilan keputusan secara kolektif
- 6) Tanggung jawab kolektif
- 7) Keprihatinan keseluruhan (wholistic concern)

Jadi bisa kita lihat bahwa Teori Z merupakan pendekatan manajemen yang menggabungkan filosofi manajemen Jepang dengan budaya Amerika. Walaupun diadopsi dari Jepang, tetapi teori ini tidak myrni bentuk manajemen Jepang. Seperti bisa kita lihat teori Z menganut tanggung jawab individual, dan konsep tersebut merupakan serapan dari manajemen budaya Amerika.

Teori Z juga menekankan perkembangan hubungan kepercayaan (trust relationship) antara pemimpin dan yang dipimpin. Penekanan itu didasarkan pada asumsi bahwa motivasi orang pertama-tama bersifat internal. Namun, perasaan-perasaan itu harus diperkuat oleh komitmen jelas terhadap karyawan dari pihak majikan/pimpinan.

Teori Z melihat pengambilan keputusan kolektif dan tanggung jawab kelompok memberikan dukungan sosial yang diperlukan bagi tercapainya kinerja puncak. Hal itu terjadi lewat penciptaan rasa aman, yang memungkinkan para karyawan membangkitkan ide-ide baru tanpa takut ditolak atau takut gagal. Tidak seperti teori XY dari McGregor. Teori Z berfokus pada sikap dan tanggung jawab dari para pekerja, sedangkan McGregor dengan Teori XY berfokus pada manajemen dan motivasi dari perspektif manajer dan organisasi.

Mcgregor model, yang digunakan ribuan organisasi dan manajer di seluruh dunia yang masih belum merangkul dan Teori Z dari Ouchi menawarkan ide yang sangat baik, meskipun ia kurang sederhana keanggunan.

Ciri Perusahaan Yang Menerapkan Teori Z

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan beberapa ciri dari perusahaan yang menggunakan teori Z:

- 1) Tanggung jawab diberikan secara perorangan atau individual dan mengakui prestasi individu.
- 2) Karena tanggung jawab bersifat individu maka karyawan bebas bekerja menggunakan keterampilan yang dimilikinya.

- 3) Karyawan dipekerjakan seumur, agar terjadinya rasa aman dan loyalitas terhadap perusahaan.
- 4) Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara konsensus atau secara terbuka. Walaupun akan memakan waktu yang lebih lama namun tingkat keberhasilan pengimplementasian hasil keputusan yang didapat akan lebih tinggi karena mendapat dukungan dari mayoritas pekerja.
- 5) Promosi dilakukan perlahan-lahan dari bawah, dan proses evaluasi prestasi dan promosi dilakukan dengan hati-hati agar tidak menimbulkan masalah dengan para karyawan.

Kelebihan Dan Kekurangan Teori Z

Kekuatan dari teori Z ini terletak pada upaya perusahaan untuk mengikat karyawan dengan loyalitas tanpa batas, sehingga karyawan diharapkan mau bekerja dalam sikap yang penuh integritas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kelemahan teori ini terletak pada saat kemampuan perusahaan menurun dalam komitmennya untuk tetap mempertahankan karyawan, apalagi saat ketidakpastian ekonomi merusak sektor financial dan bisnis perusahaan. Selain itu teori ini membutuhkan banyak pengorbanan, karena sifatnya yang holistik dan kurang sederhana.

Strategi Untuk Transformasi Organisasi

Dalam bukunya William Ouchi menulis 12 strategi bagi organisasi Khas Amerika yang ingin mengaplikasikan Teori Z bagi perusahaannya.

- 1) Orang yang bersifat ragu-ragu atau skeptics tetap dijaga, karena dengan sering melibatkan orang-orang tersebut dalam pekerjaan, tanpa menganggap mereka lain, akan timbul suatu kepercayaan setelah satu sama lain saling memahami. Perusahaan harus mencoba memahami dan orang-orang tersebut harus percaya bahwa dengan adanya integritas semua masalah akan terselesaikan. Company should be able to treat people the way it would like to be treated.
- 2) Manajemen perusahaan harus mengaudit kembali filosofinya, dengan mengambil pelajaran pengalaman dimasa lalu dan menanyakan kepada para karyawan bagaimana perusahaan seharusnya.
- 3) Manajemen perusahaan harus memberitahukan hasil dari audit filosofi itu pada para pimpinan perusahaan. Dan pimpinan perusahaan harus bersedia mendengarkan hasil yang didapat oleh manajemen dengan pikiran yang terbuka, sehingga dapat terjadi suatu kepercayaan antara manajemen dan pimpinan perusahaan.
- 4) Perusahaan harus memiliki struktur kerja yang baik dan memotivasi, sehingga saat seseorang berjuang, mereka yakin bahwa tim akan bersama dengannya.
- 5) Perusahaan harus membangun beberapa interpersonal skill, seperti komunikasi. Jadi karyawan tahu bagaimana harus menghormati manajer dan kapan harus menyela pembicaraan.
- 6) Perusahaan harus menguji diri dan sistemnya, sejauh mana Teori Z telah diimplementasikan.
- 7) Perusahaan menstabilkan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tantangan atau variasi tugas kepada karyawan.
- 8) Perusahaan merancang sebuah evaluasi dan promosi yang lambat.
- 9) Perusahaan memperluas karyawannya dalam jalur karirnya. Maksudnya memeberikan pengalaman beberapa aspek yang berbeda sehingga orang itu tahu apa yang dilakukan setiap departemen. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan.
- 10) Manajemen perusahaan harus mempraktekan Teori Z ini ditingkat bawah. Mengubah kebiasaan ini tentunya harus dimulai dari atas dengan memperbaiki profesionalisme

manajemen sehingga manajemen dapat melalui masalah yang akan dihadapi di tingkat bawah.

- 11) Perusahaan harus merancang suatu tempat dimana setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan.
- 12) Perusahaan harus membiasakan sikap kekeluargaan dengan setiap orang.

B. Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

1. Pengertian

Tasmara (1991), menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong diri manusia untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sedangkan Damayanti (2008), secara lebih khusus dapat mengartikan bahwa etos kerja itu sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius, kepercayaan yang telah diyakini dalam kehidupan seseorang.

Jansen (2002), menyatakan *etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.* Menurut Max Weber (1998) dalam jansen (2002), pakar manajemen, etos kerja diartikan sebagai perilaku kerja yang etis yang menjadi kebiasaan kerja yang berporoskan etika. Dengan kata lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja, seperti disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, loyal, berdedikasi, bersikap santun, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang etis yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

2. Makna Etos Kerja

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang positif, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang dimiliki etos kerja yang negatif, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu;

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,

- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, dan tuntutan yang sering terjadi serta pemogokan. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya (Marumpa, 2008).

Berpijak pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas yang tentunya ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam komunitas atau konteks sosialnya. Untuk meningkatkan etos kerja merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan dalam unit kerja masing-masing terutama pimpinan unit kerja dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

3. Nilai-nilai dalam Etos Kerja

Herzberg yang dikutip oleh Gibson (1989) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerjanya. Beberapa penelitian riset mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik. Ford (1999) dalam Jansen (2005), menyatakan bahwa 17 sampai dengan 18 percobaan di sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja yang baik. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

Menumbuhkan etos kerja kepada karyawan memang tidak mudah karena etos kerja tak dapat dipaksakan secara tiba-tiba. Namun, bukan tidak ada solusinya. Jansen (2005), mengemukakan cara terbaik untuk mengatasi penurunan etos kerja yaitu dengan langsung membenahi pangkal masalahnya, yaitu motivasi kerja sebagai akar yang membentuk etos kerja. Secara sistematis, Jansen (2005), memetakan motivasi kerja dalam konsep yang ia sebut sebagai “Delapan Etos Kerja Profesional” antara lain:

1. Etos pertama: kerja adalah rahmat.

Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun. Dengan bekerja kita akan menerima gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kita punya banyak teman dan kenalan, punya kesempatan untuk menambah ilmu dan wawasan, dan masih banyak lagi. Semua itu anugerah yang patut disyukuri. Sungguh sangat tidak profesional jika kita merespons semua nikmat itu dengan bekerja ogah-ogahan.

Find Your Love..

Bila Anda tak mencintai pekerjaan Anda, maka cintailah orang-orang yang bekerja di sana. Rasakan kegembiraan dari pertemanan itu. Dan, pekerjaan pun menjadi

menggembirakan. Bila Anda tak bisa mencintai rekan-rekan kerja Anda, maka cintailah suasana dan gedung kantor Anda. Ini mendorong Anda untuk bergairah kerja dan melakukan tugas-tugas dengan lebih baik lagi. Bila Anda juga tidak bisa melakukannya, cintai setiap pengalaman pulang-pergi dari dan ke tempat kerja Anda. Perjalanan yang menyenangkan menjadikan tujuan tampak menyenangkan juga.

Namun, bila Anda juga tak menemukan kesenangan di sana, maka cintai apa pun yang bisa Anda cintai dari kerja Anda: tanaman penghias meja, cecak di atas dinding, atau gumpalan awan dari balik jendela. Apa saja. Bila Anda tak menemukan yang bisa Anda cintai dari pekerjaan Anda, maka mengapa Anda ada di situ? Tak ada alasan bagi Anda untuk tetap bertahan. Cepat pergi dan carilah apa yang Anda cintai, lalu bekerjalah di sana. Hidup hanya sekali. Tak ada yang lebih indah selain melakukan dengan rasa cinta yang tulus.

Sumber: Buku LKS

b. Etos kedua: kerja adalah amanah.

Apa pun pekerjaan kita, dokter, perawat, pramuniaga, pegawai negeri, atau anggota DPR, semua adalah amanah. Pegawai negeri menerima amanah dari Negara, perawat menerima amanah dari pasien. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

OPEN YOUR HEART:

Banyak orang bilang cinta begitu sulit di tebak, ia bagaikan burung yang menari-nari di sekeliling kita. Mengepakkan sayapnya yang penuh warna, memikat dan menarik hati kita untuk menangkapnya. Saat kita begitu menginginkan cinta dalam genggaman, ia terbang menjauh.

Namun saat kita tidak mengharapkan, cinta hadir tanpa di undang.

Kita pun tidak bisa memaksakan cinta sekehendakan hati kita...

Memang, cinta adalah fenomena hati yg sulit di mengerti...

Sebenarnya kita tidak perlu memeras otak kita terlalu keras untuk mengerti cinta, bahkan semakin keras kita memakikan cinta, maka semakin lelah pula kit, cinta adalah untuk dirasakan bukan di pikirkan...

Yakinlah bahwa cinta yg kita inginkan akan datang pada waktu yang tepat, namun bukan berarti kita hanya duduk menanti cinta...

sebarikan cinta pada keluarga, sahabat-sahabat kita, dan sesama terutama penulis ini tulisan ini.

Dengan memberikan cinta maka kita telah "mengundang" cinta untuk datang.

Kita hanya perlu membuka hati.

Biarkan kecantikan hati kita memancar, mempesona cinta-cinta yang terbang di sekeliling kita untuk akhirnya hinggap dan bersemayam di hati kita selamanya...

Open your heart, that it will find its own way...

c. Etos ketiga: kerja adalah panggilan.

Apa pun profesi kita, perawat, guru, penulis, semua adalah darma. Seorang perawat memanggul darma untuk membantu orang sakit. Seorang guru memikul darma untuk menyebarkan ilmu kepada para muridnya. Seorang penulis menyandang darma untuk menyebarkan informasi tentang kebenaran kepada masyarakat. Jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best*".

Cintai Semua Nyawa

"*Apakah kamu merasa lebih baik hari ini?*" tanya Fan. Ia tahu istrinya menderita TBC, dan tidak mudah untuk disembuhkan, tetapi dia menjaganya dengan lembut dan sepenuh hati. "Terima....kasih..atas...perhatianmu," istrinya berkata terengah-engah, dengan mimik sangat kesakitan.

Fan meminta dokter terbaik di Chingk'ou, Chen Shihying untuk mengobati istrinya. Dokter Chen memeriksa istrinya dengan hati-hati dan menyuruh Fan untuk menunggu.

"Ada satu cara untuk mengobatinya, karena dia cukup parah," Kata dokter tersebut. "Ambil seratus kepala burung pipit, dan buat mereka menjadi obat sesuai resep ini. Kemudian pada hari ketiga dan ketujuh makan otak burung pipit tersebut. Itu adalah caranya. Ini merupakan rahasia turun-temurun dari nenek moyangku, dan tidak pernah gagal. Tetapi ingat, kamu harus mempunyai seratus burung pipit. Kamu bahkan tidak boleh kekurangan satu pun."

Fan ingin sekali menolong istrinya, sehingga dia langsung pergi membeli seratus burung pipit. Burung-burung itu berdesakan dalam satu sangkar yang besar. Mereka menciap-ciap dan berlompatan sangat memilukan, sebab tempatnya terlalu sempit bagi mereka untuk menikmati diri mereka sendiri. Bahkan mungkin mereka tahu kalau mereka akan dibunuh.

"*Apa yang kau lakukan pada burung-burung tersebut?*" tanya Nyonya Fan.

"*Ini adalah resep spesial dokter Chen! Kita akan membuat mereka menjadi obat dan kamu akan segera sembuh,*" suaminya dengan gembira menjawab.

"*Tidak, jangan lakukan itu!*" Nyonya Fan duduk di atas ranjangnya. "*Kamu tidak boleh mengambil seratus nyawa untuk menyelamatkan satu nyawa saya! Saya lebih baik mati daripada membiarkan kamu membunuh semua burung pipit itu untukku!*"

Fan tidak tahu apa yang harus dia lakukan.

"*Jika kamu benar-benar mencintai saya,*" istrinya melanjutkan, "*Lakukan sesuai permintaan saya. Buka sangkarnya dan lepaskan semua burung pipit itu pergi. Lalu jika saya mati, maka saya akan meninggal dengan tenang.*"

Apa yang dapat Fan lakukan? Fan mengambil sangkar itu dan dia bawa ke hutan kemudian dia membebaskan semua seratus burung pipit itu. Mereka terbang ke dalam semak-semak dan pohon-pohon dan bernyanyi serta berciap-ciap. Mereka terlihat dan bersuara seperti amat senang karena bebas.

Dalam beberapa hari, Nyonya Fan dapat bangun dari ranjang lagi, walaupun dia tidak minum obat apa pun.

Teman-teman dan saudara-saudaranya berdatangan untuk menyelamatinya karena kesembuhannya yang cepat dan relatif singkat dari penyakit yang mengerikan itu. Semuanya sangat senang.

Tahun berikutnya, keluarga Fan mendapat bayi laki-laki. Dia amat sehat dan lucu, tetapi yang lucu adalah di setiap lengannya terdapat sebuah tanda lahir berbentuk seperti burung pipit.

(Disadur dari buku "Mencintai Kehidupan")

d. Etos keempat: kerja adalah aktualisasi.

Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa ada. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk bengong tanpa pekerjaan. Secara

alami, aktualisasi diri itu bagian dari kebutuhan psikososial manusia. Dengan bekerja, misalnya, seseorang bisa berjabat tangan dengan rasa pede ketika berjumpa koleganya.

Mulailah segera pekerjaan anda

Pekerjaan yang anda kerjakan adalah sebuah kesempatan untuk membuktikan orang macam apakah anda. Kesempatan untuk menciptakan perbedaan, kesempatan untuk menghargai diri anda dan orang disekitar anda.

Tidak peduli apa pekerjaan anda , berikan perhatian penuh dan berikan yang terbaik, jangan terpikir memberikan yang sempurna, cukup yang berharga dan berguna, nikmati, hargai kerja anda dan banggallah karena anda mengerjakannya.

Segala pekerjaan tidak pernah lebih sulit daripada kelihatannya, bila anda mulai mengerjakannya. Ambil selembar kertas dari tumpukan dan mulailah bekerja dan jangan berhenti.

Jangan cari kenyamanan, tetapi buatlah kenyamanan, rasakan kepuasan dan pencapaian saat apa yang anda kerjakan telah selesai.

e. Etos kelima: kerja itu ibadah.

Tak peduli apa pun agama atau kepercayaan kita, semua pekerjaan yang halal merupakan ibadah. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

Belajar Cinta Dari Cicak

Ketika sedang merenovasi sebuah rumah, seseorang mencoba merontokan tembok. Rumah di Jepang biasanya memiliki ruang kosong di antara tembok yang terbuat dari kayu. Ketika tembok mulai rontok, dia menemukan seekor cicak terperangkap diantara ruang kosong itu karena kakinya melekat pada sebuah surat.

Dia merasa kasihan sekaligus penasaran. Lalu ketika dia mengecek surat itu, ternyata surat tersebut telah ada disitu 10 tahun lalu ketika rumah itu pertama kali dibangun.

Apa yang terjadi? Bagaimana cicak itu dapat bertahan dengan kondisi terperangkap selama 10 tahun? Dalam keadaan gelap selama 10 tahun, tanpa bergerak sedikit pun, itu adalah sesuatu yang mustahil dan tidak masuk akal.

Orang itu lalu berpikir, bagaimana cicak itu dapat bertahan hidup selama 10 tahun tanpa berpindah dari tempatnya sejak kakinya melekat pada surat itu! Bagaimana dia makan?

Orang itu lalu menghentikan pekerjaannya dan memperhatikan cicak itu. Apa yang dilakukan dan apa yang dimakannya hingga dapat bertahan. Kemudian, tidak tahu dari mana datangnya, seekor cicak lain muncul dengan makanan di mulutnya... Aaahhh!

Orang itu merasa terharu melihat hal itu. Ternyata ada seekor cicak lain yang selalu memperhatikan cicak yang terperangkap itu selama 10 tahun.

Sungguh ini sebuah cinta, cinta yang indah. Cinta dapat terjadi bahkan pada hewan yang kecil seperti dua ekor cicak itu. apa yang dapat dilakukan oleh cinta? Tentu saja sebuah keajaiban.

Bayangkan, cicak itu tidak pernah menyerah dan tidak pernah berhenti memperhatikan pasangannya selama 10 tahun. Bayangkan bagaimana hewan yang kecil itu dapat memiliki karunia yang begitu mengagumkan.

Jangan pernah mengabaikan orang yang Anda kasahi.

f. Etos keenam: kerja adalah seni.

Apa pun pekerjaan kita, bahkan seorang peneliti pun, semua adalah seni. Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan *enjoy* seperti halnya melakukan *hobby*. Jansen mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia

keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

g. Etos ketujuh: kerja adalah kehormatan.

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Jansen mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (menulis), meskipun ia dikucilkan di Pulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan. Hasilnya, kita sudah maffhum. Semua novelnya menjadi karya sastra kelas dunia.

h. Etos kedelapan: kerja adalah pelayanan.

Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercu suar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama. "Manusia diciptakan oleh Yang Maha Kuasa dengan dilengkapi keinginan untuk berbuat baik,".

Terus berkarya :

Jangan berhenti, bukan karena berhenti akan menghambat laju kemajuan, namun alam sedang mengajarkan kita bahwa kita tidak akan pernah bisa berhenti. meski anda berdiam diri disitu, bumi tetap mengajak anda mengelilingi matahari, maka bergeraklah, bekerjalah, berkaryalah. Bekerja bukan untuk meraih sesuatu tetapi bekerja itu untuk meraih kebahagiaan. Jangan berhenti berkarya atau anda akan segera menjadi tua dan tak berguna.

Air yang tak bergerak lebih cepat busuk. Kunci yang jarang dibuka akan cepat serat, mesin yang tak dinyalakan akan lebih gampang berkarat.

4. Konsep Etos kerja dalam Manajemen Keperawatan

Situasi profesi keperawatan yang sedang mengembangkan diri, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam profesi keperawatan untuk membuka pandangan dan sikap kepada para perawat untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, dan mengikis sikap kerja yang asal-asalan yang tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya. Keperawatan sebagai profesi memerlukan standar pengendalian sikap dan perilaku melalui pengaturan etika profesi dalam bentuk Kode Etik Keperawatan yang disosialisasikan secara baik kepada perawat untuk membentuk perawat yang mempunyai karakter. Perilaku perawat yang professional dapat ditunjukkan dari kemampuannya dalam menerapkan ilmu pengetahuan ilmiah dan teknologi keperawatan, memiliki ketrampilan yang professional, serta menggunakan etika keperawatan sebagai tuntunan dalam melaksanakan praktek keperawatan.

Etika profesi dibuat oleh organisasi profesi, untuk mengatur sikap dan tingkah laku para anggotanya, terutama berkaitan dengan moralitas. Etika profesi perawat mendasarkan ketentuan-ketentuan didalamnya kepada etika umum dan sifat-sifat khusus moralitas profesi perawat, seperti *autonomy, beneficence, nonmaleficence, justice, truth telling, privacy, confidentiality, loyalty*, dan lain-lain. Etika profesi bertujuan mempertahankan keluhuran profesi umumnya dituliskan dalam bentuk kode etik dan pelaksanaannya diawasi oleh sebuah majelis atau dewan kehormatan etik.

Referency:

Davis. Keith & John W. Newstrom. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Penerbit Erlangga. 1985

Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi. Konsep, kontroversi, aplikasi. Jakarta : PT Prenhalindo. 1996

Siagian, Sondang P. Filsafat Administrasi. Jakarta : Gunung agung. 1985