

JURNAL KESEHATAN TERPADU

(Integrated Health Journal)

Pengaruh Kompres Hangat Jahe (*Zingiber Officinale Roscoe*) Terhadap Nyeri Pada Penderita Arthritis Gout di Dusun Dusun Waimital Kabupaten Seram Bagian Barat Provinsi Maluku

Tjie Anita Payapo, Wahyuni Aziza, Ayudia Fitriana Pramono

Pengaruh Konseling Gizi Terhadap Asupan Zat Gizi, Status Gizi pada Pasien HIV/AIDS Rawat Jalan

Mahmud, Yuniarti

Analisis Hubungan Pola Makan dan Aktivitas Fisik Penderita dengan Kekambuhan Penyakit Reumatik di Desa Sepa Kecamatan Amahai Kabupaten Maluku Tengah

Nur Baharia Marasabessy

Hubungan Anemia Ibu Hamil dengan Kejadian *Stunting* pada Anak Usia 6-24 Bulan

Nilfar Ruaida

Hubungan Pemenuhan Hak-Hak Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Lucky H. Noya

Hubungan Kepercayaan (*Trust*) dengan Kecemasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Masohi Tahun 2014

Irhamdi Achmad

Hubungan Pemenuhan Hak Cuti dan Pengembangan Diri Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Agnes Batmomolin

Hubungan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Penanggulangan Tb Paru dengan Efektivitas Kinerja Petugas (Studi di Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku Tengah)

Abuzar Wakano, Martini Tidore

Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Upaya Pencegahan Diri dari Penyakit Menular di RSUD Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Jonathan Kelabora

Pengaruh Penggunaan Daun Pisang sebagai Pembungkus terhadap Kualitas Ikan Cakalang Asap

Muhamad Asrar, Ety Yuni Ristanti

Diterbitkan Oleh :

Tim Pengembangan Jurnal Ilmiah

Politeknik Kesehatan Maluku

JKT	Jilid 6	Nomor 2	Halaman 107 - 204	Ambon, November 2015	ISSN 1978 - 7766
-----	---------	---------	----------------------	-------------------------	---------------------

**HUBUNGAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM PENANGGULANGAN TB PARU DENGAN
EFEKTIVITAS KINERJA PETUGAS
(Studi di Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku Tengah)**

Abuzar Wakano, Martini Tidore
Dosen Poltekkes Kemenkes Maluku

Abstract

The Development of human resource in pulmonary TB control program is available of provider who have skill, knowledge and attitude (another word "competent"). This research are an observational analytic research with desain cross-sectional with kualitatif study. Subjec are 31 include as Public Health chief officer and provider of pulmonary TB control program. Chosen by total sampling. Multivariate analysis using logistic regression with a significance level (95 % CI) are two variables related to the performance of officers is motivation efektivitas (PR = 10.92 , 95 % CI = 1.24 to 96.13 , p = 0 , 03) , and attitude (PR = 15.72 , 95 % CI = 1.89 to 130.38 , p = 0,01) the effectiveness of performance of officers by 89 % was contributed by the function of motivation and attitude , while 11 % contributed by other factors . this is caused because the program executive officer has a sense of responsibility and the principle of work and always shows good performance in the implementation of the TB control program in the pulmonary clinic . While 11 % of the other factors were also at the same impact on the effectiveness of performance of officers such as leadership , knowledge , training , workload , rewards / incentives and others only in the quantitative analysis processes are not related it is probably due to the question on the questionnaire less precise or it could be due to the lack of proper respondents and therefore contributes to the analysis. Qualitative analysis showed good leadership of Public Health chief officer, motivation and attitude of staff on the other hand is also good officers still have less knowledge , training activities are still lacking and reward executive officers is low while the workload of the executive officer of the program is still very high. There is a relationship between motivation and a good attitude to the effectiveness of the performance of the staff , program executive officers still have less knowledge , high workload , and rewards / incentives are low

Keyword : functions of human resource management , motivation , attitude , performance effectiveness.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Strategi manajemen yang mendasar adalah bagaimana mengaplikasikan perencanaan, *leadership* dan monitoring.

Fungsi perencanaan yaitu bagaimana meningkatkan pendekatan kemitraan dengan pendekatan perencanaan terpadu (integrasi), sementara fungsi *leadership* memfokuskan bagaimana mengelola sumber daya dan pelayanan yang efektif serta efisien.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang sistematis dalam memenuhi kebutuhan ketenagaan yang cukup dan bermutu sesuai kebutuhan, proses ini meliputi kegiatan penyediaan tenaga dan pembinaan.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keahlian dan keterampilan.

Faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi efektivitas kinerja pelaksana program penanggulangan TB paru di Puskesmas antara lain: 1) Masih ada beberapa Kepala Puskesmas yang berlatar belakang pendidikan SPK. 2) Kegiatan pelatihan petugas pelaksana program penanggulangan TB paru yang belum maksimal yaitu hanya diberikan satu kali pelatihan selama memegang program baik untuk programer maupun laboratorium. 3) Petugas pelaksana program TB paru memiliki tugas rangkap sebagai tenaga laboratorium serta sebagai pelaksana program lain seperti kusta, malaria dan lain-lain. 4) Motivasi terhadap pekerjaan menurun karena banyak tugas lain yang sama-sama harus di selesaikan tepat waktu. 5) Imbalan yang diberikan ke petugas pelaksana program tidak sesuai dengan beban kerja. 6) Angka penemuan kasus baru TB paru masih kurang dari 70% dan angka kesembuhan penderita TB paru masih kurang dari 85%.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Kinerja adalah penampilan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada individu yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil di dalam organisasi

Kinerja atau prestasi kerja merupakan istilah yang berhubungan dengan kualitas dan produktivitas diluar hasil kerja seseorang atau sekelompok orang sehingga untuk memperbaiki prestasi kerja seseorang/kelompok merupakan bagian yang penting dengan seluruh tingkat manajemen. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya, baik kuantitas maupun kualitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan fungsi manajemen sumber daya manusia program penanggulangan TB paru dengan efektivitas kinerja petugas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian observasional analitik dengan desain *Cross-sectional*, serta diperkuat dengan studi kualitatif. Penelitian dilakukan di Kabupaten Maluku Tengah dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2013.

Populasi terjangkau penelitian ini yaitu semua Kepala Puskesmas dan petugas pelaksana program penanggulangan TB paru di Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku Tengah.

Jenis sampel dalam penelitian ini adalah total sampling atau sampel jenuh yaitu seluruh Kepala Puskesmas untuk melihat variabel kepemimpinan dan seluruh petugas pelaksana program TB paru untuk melihat variabel motivasi, pengetahuan, pelatihan, beban kerja, sikap dan

imbalan/insentif yang berjumlah 31 Puskesmas.

Variabel penelitian terdiri dari variabel terikat efektivitas kinerja petugas, variabel bebas yaitu : Kepemimpinan Kepala Puskesmas, motivasi, pengetahuan, pelatihan, beban kerja, sikap dan imbalan/insentif. Pengolahan dan analisis data secara kuantitatif dilakukan dengan sistem komputer program SPSS *for window* terdiri dari analisis univariat, analisis bivariat dan analisis multivariat dan analisis kualitatif dilakukan dalam bentuk analisis tema sesuai hasil *indepth interview*.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro dan RSUP dr.Kariadi Semarang serta izin dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Maluku Tengah dan Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku Tengah serta kesediaan subyek penelitian yaitu Kepala Puskesmas dan petugas pelaksana program TB apru. (*informed consent*).

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat.

Analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi terhadap karakteristik responden dari setiap variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan Kepala Puskesmas, motivasi, pengetahuan, pelatihan beban kerja, sikap dan imbalan/insentif untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel 1 dapat kita lihat bahwa responden Kepala Puskesmas paling banyak memiliki kepemimpinan baik (90,3%) dan kurang baik (9,7%). Sementara responden petugas pelaksana program paling banyak memiliki motivasi baik (67,7 %) dan motivasi kurang baik (32,3%). responden dengan pengetahuan baik (61,3 %) dan pengetahuan kurang baik (38,7%). responden dengan pelatihan baik (64,5 %)

dan pelatihan kurang baik (35,5%). responden dengan beban kerja rendah (71,0 %) dan beban kerja tinggi (29,0%). responden dengan sikap baik (64,5%) dan sikap kurang baik (35,5%). responden dengan imbalan/insentif tinggi sebanyak (64,5%) dan imbalan/insentif rendah (35,5%).

Tabel 1
Analisis Univariat Fungsi Manajemen SDM dengan efektivitas Kinerja Petugas

Variabel	Frekuensi			
	Baik		Kurang Baik	
	N	%	N	%
Kepemimpinan	28	90,3	3	9,7
Motivasi	21	67,7	10	32,3
Pengetahuan	19	61,3	12	38,7
Pelatihan	20	64,5	11	35,5
Sikap	20	64,5	11	35,5
		Tinggi		Rendah
Beban kerja	9	29	22	71
Imbalan	20	64,5	11	35,5

Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas Kepemimpinan Kepala Puskesmas, Motivasi, Pengetahuan, Pelatihan, Beban kerja, Sikap, dan Imbalan/insentif dengan efektivitas kinerja petugas, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2:

Sementara pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat 4 variabel yang berhubungan dengan efektivitas kinerja petugas yaitu variabel motivasi dengan nilai $p=0,006$, variabel beban kerja dengan nilai $p=0,01$ variabel sikap dengan nilai $p=0,02$ dan variabel imbalan/insentif dengan nilai $p=0,02$. Sedangkan variabel kepemimpinan Kepala Puskesmas, pengetahuan dan pelatihan secara kuantitatif tidak berhubungan dengan efektivitas kinerja petugas.

Tabel 2
**Analisis Bivariat Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
Dengan Efektivitas Kinerja Petugas**

Variabel	Kinerja				Total	%	PR	CI 95 %	p
	Baik		Kurang baik						
	f	%	f	%					
Kepemimpinan									
Baik	16	51,6	12	38,7	28	90,3	0,667	0,054-	1,00
Kurang baik	2	6,5	1	3,2	3	9,7		8,240	
Motivasi									
Baik	16	51,6	5	16,1	21	67,7	12,8	2,020-	0,006
Kurang baik	2	6,5	8	25,8	10	32,3		81,115	
Pengetahuan									
Baik	11	35,5	8	22,8	19	61,1	0,98	0,227-	1,00
Kurang baik	7	22,6	5	16,1	12	38,7		4,521	
Pelatihan									
Baik	11	35,5	9	29,0	20	64,5	0,69	0,514-	0,7
Kurang baik	7	22,6	4	12,9	11	35,5		3,167	
Beban kerja									
Tinggi	2	6,5	7	22,6	9	29,0	9,33	1,497-	0,01
Rendah	16	51,6	6	19,4	22	71,0		58,198	
Sikap									
Baik	16	51,6	4	12,9	20	64,5	18,0	2,737-	0,02
Kurang baik	2	6,5	9	29,0	11	35,5		118,391	
Imbalan									
Tinggi	15	48,4	5	16,1	20	64,5	8,00	1,508-	0,02
Rendah	3	9,7	8	22,8	11	35,5		42,448	

Tabel 3
**Analisis Multivariat Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia
Dengan Efektivitas Kinerja Petugas**

Variabel	PR	95%CI	p-value
Motivasi	10,92	1,24-96,13	0,03
Sikap	15,72	1,89-130,38	0,01
Constanta	-8,180		

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dimaksudkan untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel bebas secara bersama dengan variabel terikat. yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 4 variabel yang dianalisis secara multivariat hanya terdapat 2 variabel yang berhubungan yaitu motivasi (0,03) dan sikap (0,01)

PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang

pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keahlian dan keterampilan.⁽³⁾

Sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijaksanaan dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Motivasi adalah faktor individual yang menggerakkan dan mengarahkan perlakuan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan, motivasi dalam diri merupakan gabungan antara konsep dorongan, tujuan, kebutuhan serta imbalan

Motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut.⁽¹⁰⁾

Berdasarkan hasil wawancara yang di buat dalam *Content analysis* menunjukkan bahwa rata - rata petugas pelaksana program memiliki motivasi kerja yang baik, namun ada juga beberapa kendala yang di hadapi antara lain memiliki tugas rangkap yang menyebabkan beban kerja tinggi, dana program dari Dinas Kesehatan yang sering terlambat, serta kondisi alam yang kadang-kadang tidak mendukung yang menyebabkan petugas kadang tidak bisa bekerja sesuai jadwal.

Sikap yang baik merupakan cerminan dari pribadi petugas yang baik dan menjadi penggerak dalam menjalankan tugasnya dengan penuh ikhlas untuk melakukan

penemuan dan pengobatan pada penderita TB paru.⁽¹⁵⁾

Sikap diartikan sebagai kesiapsiagaan mental yang dipelajari melalui penagalaman dan memiliki pengaruh atas cara tanggap seseorang terhadap objek dan situasi yang berhubungan dengan kinerja. Sikap yang baik merupakan cerminan dari pribadi petugas yang baik dan menjadi penggerak dalam menjalankan tugasnya dengan penuh ikhlas untuk melakukan penemuan dan pengobatan pada penderita TB paru

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson J.L, yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap individu. Apabila sikap individu baik terhadap objek atau peristiwa tertentu maka tingkat kinerja individu juga semakin tinggi.⁽¹²⁾

Pemimpin adalah faktor penentu sukses atau gagalnya suatu organisasi termasuk hal penemuan penderita TB paru di Puskesmas.⁽¹³⁾ Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengelola organisasinya, menganalisa perubahan, mengetahui kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran yang telah diprogramkan.⁽⁹⁾

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja organisasi dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. pemimpin sebagai lokomotif suatu organisasi memiliki tanggung jawab mengelola kegiatan - kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang memerlukan bantuan orang lain sebagai anggota organisasi dilingkungannya.

Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu

kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat diterima sebagai suatu kebenaran apabila dikatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam mencapai keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan.⁽¹⁵⁾

Berdasarkan hasil *indepth interview* dengan menggunakan *conten analysis* kepada Kepala Puskesmas dan Petugas pelaksana program dapat di jelaskan bahwa Kepala Puskesmas memiliki upaya untuk meningkatkan SDM petugas pelaksana program, namun didalam upaya tersebut terdapat beberapa kendala seperti jumlah kegiatan pelatihan serta jumlah tenaga pegawai Puskesmas yang masih kurang dan rata-rata satu orang pegawai bertanggung jawab terhadap 2 program, inilah yang menyebabkan beban kerja tinggi yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. selain itu menurut Kepala Puskesmas bahwa dana operasional Puskesmas sangat terbatas sehingga mereka tidak bisa memberikan Imbalan/insentif kepada petugas.

Petugas pelaksana program masih memiliki pengetahuan yang kurang hal ini dapat dilihat dari jawaban informan/responden atas pertanyaan tentang program TB paru, tugas dan fungsi pokok petugas pelaksana program serta strategi penemuan dan pengobatan pasien dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan yang baik sangat berhubungan dengan efektivitas kinerja petugas.

Pengetahuan tentang tugas merupakan domain yang sangat penting bagi petugas untuk memberikan pelayanan kepada pasien, pengetahuan yang baik tentang tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi akan meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan pengamatan penginderaan terhadap suatu

objek tertentu. Sesuai pendapat Gibson (1988) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan pemahaman lisan seseorang pegawai tentang apa yang diketahui dari pengalaman dan proses belajar.

Pelatihan merupakan sarana yang amat bermanfaat sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Melihat hasil penelitian, menunjukkan bahwa sudah banyak pegawai yang mengikuti pelatihan, namun nampaknya pengetahuan yang dimiliki tidak optimal, kemungkinan hal ini disebabkan karena materi pelatihan yang belum optimal.

Dengan masih minimnya frekuensi pelatihan (1kali), kemungkinan besar pelatihan petugas hanya sebagai syarat untuk menjadi petugas TB yang mengarah pada pelatihan dasar, atau pelatihan yang bersifat *pre service training*.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik diharapkan dapat terpenuhi beberapa konsep pelatihan dalam program TB paru antara lain : Pendidikan/pelatihan sebelum bertugas (*pre service training*) ; pelatihan dalam tugas (*in service training*), dapat berupa aspek klinis maupun aspek manajemen program ; pelatihan dasar program TB paru (*initial training in basic DOTS implementation*); pelatihan penuh yaitu seluruh materi diberikan, pelatihan ulang (*retraining*), yaitu pelatihan formal yang dilakukan terhadap peserta yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya tetapi masih ditemukan banyak masalah dalam kinerjanya, dan tidak cukup hanya melakukan supervisi.

Keadaan ini menunjukkan bahwa petugas selama ini sangat membutuhkan pelatihan, karena pelatihan merupakan sarana penting sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kinerja petugas

Petugas pelaksana program memiliki beban kerja yang tinggi, Beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah

jam kerja (*man hour*) yang dipergunakan atau diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu.⁽¹⁴⁾

Beban kerja adalah volume kerja yang dibebankan kepada seseorang pekerja dan hal ini merupakan tanggung jawab dari pekerja yang bersangkutan.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Beban kerja pegawai yang tinggi akan menimbulkan keluhan, dan dapat berefek pada penurunan prestasi kerja. Apabila persepsi terhadap pekerjaan yang dimiliki seseorang terhadap suatu pekerjaan baik, maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik.

Petugas pelaksana program rata - rata mengeluh dengan imbalan/insentif yang didapat sangat rendah tidak sebanding dengan beban kerja serta risiko terhadap penularan dan para petugas berharap agar biaya pemeriksaannya bisa ditingkatkan.

Imbalan / insentif adalah sesuatu yang diberikan manajer kepada para karyawan setelah mereka memberi kemampuan, keahlian dan usahanya kepada perusahaan. Imbalan dapat berupa upah, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu terus

berlanjut dimasa depan, oleh karena itu mereka menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi yang mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula.⁽¹⁷⁾

Kedaaan ini menunjukkan betapa perlunya insentif, dimana dengan insentif tersebut adanya harapan bisa meningkatkan kualitas kerja. Dalam hal ini diharapkan dengan insentif yang cukup bisa menjadikan petugas untuk berperilaku positif dalam menemukan kasus TB baru. Dessler menyatakan bahwa tujuan dasar pemberian upah insentif ini untuk memotivasi timbulnya prestasi yang baik dengan mengaitkan prestasi dan ganjaran. Sehingga diharapkan dengan insentif yang cukup dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan perilaku yang positif dalam menemukan kasus TB. Hal ini sebagaimana tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar.⁵

Mengingat insentif yang diterima selama ini sangat kurang sehingga belum bisa memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja yang lebih baik. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi, kompensasi di devinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁽³⁾

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu dengan memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya, dan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi, kompensasi di devinisikan sebagai sesuatu yang diterima

oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁽³⁾

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

Efektivitas dapat pula diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa literatur ilmiah mengemukakan bahwa efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternative atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektivitas juga bisa diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan, maka cara tersebut adalah benar atau efektif.

Kinerja adalah penampilan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas dalam

suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada individu yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan istilah yang berhubungan dengan kualitas dan produktivitas diluar hasil kerja seseorang atau sekelompok orang sehingga untuk memperbaiki prestasi kerja seseorang/kelompok merupakan bagian yang penting dengan seluruh tingkat manajemen. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya, baik kuantitas maupun kualitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja petugas pelaksana program penanggulangan TB Paru merupakan faktor yang penting karena memberi pengaruh besar bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan pelaksanaan penanggulangan program TB paru, dan keberhasilan tujuan ini dapat dilihat dari kualitas kinerja para pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan sikap sangat berhubungan terhadap efektivitas kinerja petugas dalam melaksanakan program penanggulangan TB Paru di Puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Maluku Tengah untuk itu saran yang dapat kami ajukan adalah (1) Bagi Kepala Puskesmas untuk dapat memberikan penghargaan dan dukungan kepada petugas dalam melaksanakan program penanggulangan TB

Paru dengan demikian di harapkan dapat meningkatkan motivasi kerja. (2) Kepada petugas pelaksana program agar dapat meningkatkan dan minimal mempertahankan motivasi dan sikap kerja yang ada sehingga lebih meningkatkan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- T. Hani. Handoko. Editor Manajemen Edisi 2 BPFE (Yogyakarta; 2003).
- Danang S. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Buku Seru, (Jogyakarta 2012 : 1-34)
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan. Strategi Nasional Penanggulangan TB di Indonesia 2010-2014, (Jakarta; 2011: 23- 4)
- World Health Organization. Dalam; Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Pedoman Nasional Penanggulangan Tuberkulosis; Jakarta, 2008
- Dewi, I Gusti Ayu Manuati., Model Kepemimpinan Efektif. Vol V No 1 Piramida. (Denpasar; 2009)
- Hasibuan M.S.P, Organisasi dan Motivasi. Cetakan 1, PT Bumi Aksara, (Jakarta; 1995)
- Gibson, James L. Organisasi perilaku, Struktur, Proses. Jilid ke 2 Erlangga, (Jakarta, 1994)
- Ruky A.S. Sistem Manajemen Kinerja PT. Gramedia Pustaka Utama, (Jakarta 2001: 22-5)
- Bambang S., Kristiani, Laksono T. Pelaksanaan Penemuan Penderita Tuberculosis Di Pusskesmas Kabupaten Sleman. (Yogyakarta: Gajah Mada; 2005)