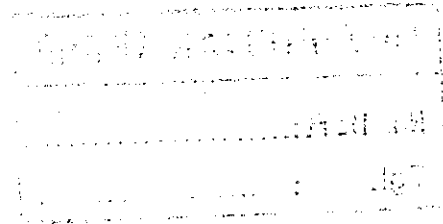


60. 736
ATT

6 21

**STUDI KUALITATIF
MOTIVASI KERJA TENAGA PELAKSANA PROGRAM
TB PARU TERHADAP PELAKSANAAN STRATEGI DOTS
DI PUSKESMAS RUJUKAN MIKROSKOPIS (PRM)
KABUPATEN KAPUAS PROPINSI KALIMANTAN TENGAH**



Tesis
untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2

Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat

SOFIA WIRDA ANTEMAS
NIM. E4A.000042

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

**Agustus
2002**

Pengesahan Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul :

**STUDI KUALITATIF
MOTIVASI KERJA TENAGA PELAKSANA PROGRAM TB PARU TERHADAP
PELAKSANAAN STRATEGI DOTS DI PUSKESMAS RUJUKAN MIKROSKOPIS
(PRM) KABUPATEN KAPUAS PROPINSI KALIMANTAN TENGAH**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Nama : Sofia Wirda Antemas
Nim : E4A.000042

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal : 22 Agustus 2002 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing Utama

Dra. Chriswardani Suryawati, M.Kes
NIP. 131 832 258

Pembimbing Pendamping

dr. Anneke Suparwati, MPH
NIP. 131 610 340

Penguji

Suwandi Sawadi, SKM, M.Kes
NIP. 140 080 195

Penguji

Lucia Ratna Kartika, SH, M.Kes
NIP. 132 084 300

Semarang, Agustus 2002

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Kejanda Program



Dr. Sudiro, MPH, Dr. PH
NIP. 131 252 965

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/ tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam tulisan dan daftar pustaka

Semarang, Agustus 2002

Sofia Wirda Antemas

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Ya Allah, Janganlah Engkau Sesatkan Hati Kami Setelah Engkau Beri
Petunjuk Kami, Berilah Kami Rahmat, Sesungguhnya Engkau Maha Pemberi*

(Al – Imron, 8)

Tesis ini kupersembahkan :

Buat Suami Tercinta : Akhmad Kusasi

Buah hatiku : Moh. Rizki Fadhil Pratama (Rizki).

Siti Rachmatiara Dwi Destiarini (Rini)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

1. Nama : Sofia Wirda Antemas.
2. Tempat & Tanggal Lahir : Banjarbaru , 1 September 1964
3. Status : Kawin
4. Alamat : Jln. Benuas Harum Manis VIII No.10 / G.
Rt.04 Rw.09 Kel. Panarung Palangka Raya
73111 Telp. 0536.36071.

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 1971 – 1977 : Lulus Sekolah Dasar
2. Tahun 1978 – 1981 : Lulus Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Tahun 1981 – 1984 : Lulus Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Tahun 1984 – 1987 : Lulus Akademi Penilik Kesehatan
5. Tahun 1992 – 1994 : Lulus Sarjana Kesehatan Masyarakat UNDIP
6. Tahun 2000 : Melanjutkan Pendidikan Pada Program Pascasarja
Kesehatan Masyarakat UNDIP

RIWAYAT PEKERJAAN

1. Tahun 1988 – 1991 : Kaur Keuangan Kandepkes. Kab. Kapuas.
2. Tahun 1994 – 1996 : Kabid Bimdal Yankes Kandepkes Kab. Kapuas.
3. Tahun 1996 – 1998 : Kabid Bimdal P2M Kandepkes Ka. Kapuas.
4. Tahun 1998 – 2000 : Staf Kanwil Depkes Prop. Kalimantan Tengah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul : “ Motivasi Kerja Tenaga Pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah “.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Master Kesehatan Masyarakat pada jurusan Administrasi Kebijakan Kesehatan

(AKK) Program Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Dra. Chriswardani Suryawati, M.Kes selaku pembimbing Utama
2. dr. Anneke Suparwati , MPH selaku pembimbing pendamping.
3. Suwandi Samadi, SKM, M.Kes sebagai penguji
4. Lucia Ratna , SH, M.Kes sebagai penguji
5. drg.Tukik Toemon selaku Kepala Dinas Kesehatan Prop. Kalteng
6. dr. Djono Koesanto, MPH selaku Kasubdin Bina Program Dinas Kesehatan Propinsi Kalteng.
7. Seluruh Dosen, staf bagian pendidikan dan perpustakaan Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2000 khususnya peminatan AKK
9. Semua pihak yang turut membantu dalam penulisan tesis ini

Penulis menyadari penulisan tesis ini masih banyak terdapat
kekuangan, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat
diharapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan sesuatu
yang bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Semarang, Juni 2002

Penulis,

**MAGISTER ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO 2002**

ABSTRAK

SOFIA WIRDA ANTEMAS

Studi kualitatif motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah
XIII + halaman + tabel + Lampiran.

Menurut WHO (1995) penyakit Tuberkulosis (TBC) merupakan masalah kesehatan masyarakat yang penting dan serius. Di Indonesia TBC merupakan pembunuh ketiga setelah penyakit kardiovaskular, setiap tahun diperkirakan 500.000 penderita penyakit TBC dengan jumlah kematian 500 orang setiap hari. Tahun 1995/1996 sistem penanggulangan dengan strategi DOTS yang direkomendasikan WHO dengan 5 komponen. Tenaga pelaksana program TB paru merupakan tenaga yang sangat menentukan keberhasilan program TB Paru di Kabupaten Kapuas. Salah satu faktor keberhasilan tersebut adalah motivasi kerja dari tenaga yang bersangkutan. Masih rendahnya angka konversi dan kesembuhan yang dicapai mulai tahun 1998/1999 sampai dengan 2000/2001. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan ketersediaan sarana dan prasarana yang meliputi ketersediaan mikroskop, reagensia dan obat-obatan, menjelaskan motivasi tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di PRM Kabupaten Kapuas yang meliputi faktor pemuas ; prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan

Penelitian ini melalui pendekatan studi kualitatif pada tenaga pelaksana program TB Paru di 5 PRM Kabupaten Kapuas dengan jumlah responden 10 orang (total populasi), menggunakan dua metode yaitu Diskusi Kelompok Terarah dan Wawancara Mendalam yang dilaksanakan dari tanggal 11-20 April 2002.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pelaksana mempunyai tugas rangkap untuk program kusta, imunisasi, rabies. Untuk program TB Paru tidak mempunyai Surat Keputusan (SK). Yang memotivasi responden bekerja karena status sebagai PNS, ada pensiun. Tenaga pelaksana mempunyai harapan terhadap diklat agar dapat mengetahui perkembangan program dan dapat informasi baru, menginginkan adanya penghargaan kerja, insentif khusus program TB Paru, memerlukan pembinaan melalui supervisi baik oleh wasor kabupaten maupun pimpinan puskesmas dan adanya hubungan kerja yang baik, komunikasi dan keterbukaan antara atasan dengan bawahan.

Tenaga pelaksana program tidak mempunyai SK, belum ada pembinaan oleh wasor maupun pimpinan puskesmas, tidak ada insentif. Oleh karena itu disarankan adanya SK sebagai legitimasi, tersedia insentif, mengikutsertakan petugas yang belum mendapat pelatihan, melengkapi fasilitas sarana di PRM dan jika ada peralatan yang rusak segera diganti.

**Kata kunci : Program TB, DOTS, motivasi kerja,
Kepustakaan 45, 1982 - 2000.**

**MAGISTER PROGRAMME OF PUBLIC HEALTH SCIENCE
MAJOR OF HEALTH POLICY ADMINISTRATION
DIPONEGORO UNIVERSITY 2002**

ABSTRACT

SOFIA WIRDA ANTEMAS

A qualitative study on working motivation of the lung TB program performer toward DOTS strategic performance in Microscopic Referral Community Health Center (PRM) in Kapuas Regency, Central Kalimantan Province

XIII + pages+ tabels + Appendixes

According to WHO report (1995), Tuberculosis (TBC) is a very serious and crucial health problem on public. In Indonesia TBC is the third killer disease after cardiovascular, it is predicted that there are about 500.000 TBC patients every year with the mortality rate of 500 persons every day. The solving system method to radicated is DOTS (Directly Observed Treatment Short Course) strategic which is was recommended by WHO in 1995/1996 and has been done through five components. The lung TB program performer is the worker who absolutely determines the achievement of lung TB program in Kapuas Regency. One of the achievement factors is working motivation from the related performer itself. In 1998/1999 until 2000/2001, the conversion number and the recovery number were still low. The purpose of this study is to explain the availability of measurement and devices, which , covered the availability of microscope, reagent and medicines, and the explanation of lung TB program performer motivation toward the DOTS strategic performance in PRM in Kapuas Regency. It is included fulfillment factors, achievement, appreciation, responsibility and development.

This study is a qualitative study on the lung TB of program performer in five PRM Kapuas Regency along with ten respondents (total of population), which use two methods that are Objective Group Discussion and indepth Interview. These two methods were held on April 11-20,2002.

The result of this study shows that the performer has twofold jobs for leprosy program, immunization, and rabies . This lung TB program does not have decree (Surat Keputusan or SK). What motivates the respondents is the status as the PNS (Civil Government Employee), so they will get a pension. The performer lokks forward to receiving the training education are they can understand the development of this program and also can get new information. Additionally, they are intending to get working appreciation, special incentive for the lung TB program, requiring to get the advancement throughout the supervision either from the delegated supervisor of regency or the principal of the community health centre and finally the availability of good working relation, well maintained communication between the superior and inferior.

Program performer does not have decree, and they have not got the advancement program either from delegated supervisor of regency or the principal of the Community Health Center, therefore they do not get special incentive. As a result, SK is needed as the legitimation, provide training for the performer who has not got training, equipping the measurement facilities in PRM and if there are any brokrn equipment, it needs to be replaced soon.

Key Words : TB Program, DOTS, working motivation

Reference : 45, 1982 - 2000

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN HAK CIPTA	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	13
C. Tujuan penelitian	14
D. Manfaat penelitian	15
E. Ruang Lingkup	15
F. Keaslian penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Unsur Manusia Dalam Manajemen.....	18
B. Pengertian Motivasi.....	20
C. Karakteristik Tenaga	30
D. Program Penanggulangan TB Paru.....	33
E. Kerangka Teori.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Kerangka Konsep	39
B. Definisi Operasional.....	40
C. Jenis Penelitian.....	45
D. Populasi Penelitian.....	46

E. Sampel	46
F. Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data	48
H. Validitas dan Reliabilitas Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN	51
A. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat.....	51
B. Karakteristik Responden.....	54
C. Deskripsi Hasil Diskusi Kelompok Terarah.....	56
D. Hasil Pengamatan peneliti pada PRM	60
E. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam.....	61
BAB V PEMBAHASAN	76
A. Ketersediaan sarana dan prasarana di PRM	76
B. Motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru ...	77
C. Aspek Prestasi.....	83
D. Aspek Penghargaan.....	84
E. Aspek Pekerjaan.....	85
F. Aspek Tanggung Jawab.....	87
G. Aspek Pengembangan (Diklat).....	89
H. Aspek Supervisi.....	90
I. Aspek Hubungan Kerja	92
J. Aspek Kebijakan Administrasi.....	93
K. Aspek Kondisi Kerja	94
L. Aspek Gaji dan Insentif.....	96
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran-saran	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1. Perkiraan Jumlah kasus TB di India, China dan Indonesia	2
2. Cakupan program TB Paru per Kabupaten di Prop. Kalteng.....	8
3. Sarana program TB Paru di PRM Kab. Kapuas th. 2001.....	11
4. Karakteristik tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kab. Kapuas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Kuesioner Diskusi Kelompok Terarah
2. Kuesioner Wawancara Mendalam.
- 3 Surat ijin penelitian dari universitas
4. Surat Keterangan Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas telah melaksanakan penelitian
5. Deskripsi hasil Diskusi Kelompok Terarah , Pengamatan dan Wawancara mendalam
6. Photo Pada Waktu Penelitian

DAFTAR SINGKATAN

- AIDS : Acquired Immune Deficiency Syndrome
- BTA : Basil Tahan Asam
- DOTS : Directly Observed Treatment Shortcourse
- DKT : Diskusi Kelompok Terarah
- HIV : Human Immunodeficiency Virus
- OAT : Obat Anti Tuberkulosis
- PRM : Puskesmas Rujukan Mikroskopis
- PS : Puskesmas Satelit
- P2M : Pemberantasan Penyakit Menular
- Puskesmas: Pusat Kesehatan Masyarakat
- SDM : Sumber Daya Manusia
- SKRT : Survey Kesehatan Rumah Tangga
- SK : Surat Keputusan
- TB : Tuberkulosis
- Wasor : Wakil supervisor
- WHO : World Health Organization

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tuberkulosis (TB) adalah penyakit menular langsung yang disebabkan oleh kuman TB (*Mycobacterium tuberculosis*). Sebagian besar kuman TB menyerang paru-paru tetapi dapat juga mengenai organ tubuh lainnya. Kuman ini berbentuk batang mempunyai sifat khusus yaitu tahan terhadap asam pada pewarnaan, oleh karena itu disebut pula sebagai basil tahan asam (BTA). Kuman TB cepat mati dengan sinar matahari langsung, tetapi dapat bertahan hidup beberapa jam ditempat yang gelap dan lembab. Dalam jaringan tubuh kuman ini dapat dormen (tertidur lama) selama beberapa tahun. Sumber penularan adalah penderita TB BTA positif yang dapat menularkan kepada orang yang berada di sekelilingnya, terutama kontak langsung pada waktu batuk atau bersin, penderita menyebarkan BTA ke udara dalam bentuk droplet (percikan dahak). Droplet yang mengandung kuman dapat bertahan di udara pada suhu kamar selama beberapa jam, orang dapat terinfeksi kalau droplet tersebut terhirup ke dalam saluran pernafasan , kemungkinan seseorang terinfeksi TB ditentukan oleh konsentrasi droplet per volume udara dan lamanya menghirup udara tersebut (Departemen Kesehatan RI , 2000)

Menurut *World Health Organization* (WHO) penyakit tuberkulosis akhir-akhir ini menjadi perhatian dunia dengan meningkatnya penyebaran infeksi Human Immuno Deficiency Virus/Acquired Immuno Deficiency Syndrome (HIV/AIDS) karena dengan meningkatnya HIV/AIDS diperkirakan akan diikuti peningkatan penyakit TB-Paru di dunia pada umumnya dan khususnya di negara Asia Tenggara .

Penyakit Tuberkulosis (TB-Paru) merupakan masalah kesehatan penting di Indonesia yang mengakibatkan sekitar 500 orang meninggal setiap hari . Secara umum ada hampir 500.000 penderita penyakit tuberkulosis di Indonesia setiap tahunnya dan bahkan Indonesia menjadi negara ketiga terbesar kasus TB-Paru di dunia setelah India dan China sebagaimana terlihat pada tabel berikut : (Dye.1999)

Tabel.1.1. Perkiraan jumlah kasus TB di India, China dan Indonesia,2000.

Negara	Insidens BTA (+)	Insidens seluruh kasus	Prevalensi	Prevalensi seluruh kasus
India	805.000	1.799.000	2.182.000	4.854.000
China	630.000	1.402.000	1.402.000	2.721.000
Indonesia	262.000	583.000	715.000	1.606.000

Sumber : Temu Ilmiah Respirologi, Solo, 2001

Hasil Survei Kesehatan Rumah Tangga (SKRT) 1995 menunjukkan bahwa tuberkulosis merupakan penyebab kematian nomor 3 (tiga) yaitu 9,6 % per 1000

kematian setelah penyakit kardiovaskular dan penyakit saluran pernafasan pada semua golongan usia , dan merupakan penyakit nomor 1 (satu) dari golongan penyakit infeksi. Antara tahun 1979 – 1982 telah dilakukan survei prevalensi di 15 propinsi dengan hasil 200 – 400 penderita per 100.000 penduduk (WHO,1997).

Program penanggulangan TB-Paru dinilai merupakan suatu program kesehatan yang sangat *cost effective*. Hasil penelitian ekonomi kesehatan di Indonesia menemukan bahwa bila pengobatan dapat diterapkan secara dini ,setiap 1 US \$ yang dibelanjakan untuk penanggulangan TB-Paru akan dapat menghemat 55 US \$ dalam waktu 20 tahun, dan apabila kondisi pemberantasan TB-Paru tetap seperti saat ini dengan cakupan pengobatan baru mencapai 10 % maka pada tahun 2005 diperkirakan jumlah penderita tuberkulosis dapat meningkat menjadi 2 – 3 kali lipat. (World Bank,1997)

Program penanggulangan TB-Paru saat ini dilakukan oleh Departemen Kesehatan RI dengan menggunakan strategi *Directly Observed Treatment Shortcourse* (DOTS) yang direkomendasi WHO.

Menurut Departemen Kesehatan RI 1995 ada 5 (lima) komponen atau elemen DOTS yaitu : (Depkes RI , 1995)

1. Komitmen politis dari para pengambil keputusan dan komitmen masyarakat.
2. Diagnosis dengan pemeriksaan mikroskopis dahak penderita.

3. Jaminan ketersediaan obat dan jalur distribusinya.
4. Pengobatan dan pengawasan langsung oleh PMO
5. Menggunakan pencatatan dan pelaporan untuk mempermudah pemantauan dan pembinaan.

Sampai saat ini program penanggulangan TB-Paru dengan strategi DOTS belum dapat menjangkau seluruh puskesmas yang ada. Demikian juga di rumah sakit pemerintah, swasta dan sarana kesehatan lainnya.

Tujuan jangka panjang program penanggulangan TB-Paru adalah menurunkan angka kesakitan, kematian dan penularan penyakit TB-Paru dengan cara memutuskan mata rantai penularan sehingga penyakit TB-Paru tidak lagi merupakan masalah kesehatan masyarakat di Indonesia. Tujuan jangka pendek adalah angka kesembuhan mencapai 85 % dari penderita baru BTA (+) yang ditemukan dan diobati serta tercapainya cakupan penemuan penderita secara bertahap hingga mencapai 70 % dari semua penderita TB-Paru yang diperkirakan ada pada tahun 2005 serta mencegah timbulnya resistensi obat TB-Paru di masyarakat.

Program eliminasi TB-Paru di Amerika Serikat diharapkan dapat tercapai pada tahun 2010 yang merupakan tujuan program pencegahan dan pemberantasan TB-Paru. (Nolan,1990). Sebelum tahun 1995/1996 pemeriksaan mikroskopis BTA dilaksanakan di puskesmas pelaksana program sebagai unit

operasional pemberantasan penyakit tuberkulosis paru (P2TB Paru). Mulai tahun 1995 / 1996 program P2TB Paru mengadakan perubahan tata laksana pemberantasan tuberkulosis paru dengan membentuk Kelompok Puskesmas Pelaksana (KPP) yang terdiri dari Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) dengan 3 – 5 Puskesmas Satelit (PS) di sekelilingnya secara keseluruhan mencakup jumlah penduduk 50.000 – 150.000 jiwa . Puskesmas pelaksana program yang telah ada selama ini tetap berfungsi sebagaimana adanya dengan penyesuaian secara bertahap untuk turut melaksanakan seluruh perubahan. (Depkes RI, 2000). Untuk beberapa daerah tertentu karena keadaan geografisnya terdapat puskesmas pelaksana program yang berdiri sendiri yang disebut Puskesmas Pelaksana Mandiri (PPM) .(Depkes RI , 2000)

Tenaga pengelola program TB Paru mulai dari jenjang terbawah (puskesmas) sampai yang tertinggi (pusat) , bagi tenaga TB yang baru wajib mengikuti pelatihan atau minimal *in service training*. Pelatihan dilaksanakan berjenjang dengan menggunakan modul WHO baik tenaga pelaksana program dilapangan maupun tenaga laboratorium. Tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Selain itu juga perlu adanya pelatihan penyegaran (*refreshing course*) yang dilakukan 2– 3 kali / tahun untuk mempertahankan ketrampilan maupun pengetahuan (Depkes RI ,1995)

Untuk menanggulangi TB diperlukan adanya kemitraan dengan departemen terkait karena TB tidak hanya merupakan masalah kesehatan saja tetapi juga masalah sosial, sehingga perlu keterlibatan berbagai pihak dan sektor dalam masyarakat termasuk kalangan swasta, organisasi profesi dan organisasi sosial kemasyarakatan serta lembaga swadaya masyarakat .

Dalam penyembuhan penderita perlu adanya dukungan penuh dari pihak keluarga dan adanya petugas yang berfungsi pengawasan yaitu Pengawas Menelan Obat (PMO), PMO ini bisa berasal dari keluarga pasien, tokoh masyarakat atau tenaga kesehatan dengan persyaratan antara lain seseorang yang dikenal, dipercaya dan disetujui baik oleh petugas kesehatan maupun penderita, serta harus disegani dan dihormati penderita dan tempat tinggalnya dekat dengan penderita, bersedia membantu secara sukarela.

Kabupaten Kapuas dengan luas wilayah 34.800 km² dengan jumlah desa / kelurahan 320 dan 162 desa (50,63 %) merupakan desa tertinggal. Menurut SUPAS 1995 jumlah penduduk keseluruhan 500.238 jiwa, 239.467 jiwa merupakan penduduk desa tertinggal. (BPS Kalteng, 1999)

Program penanggulangan TB Paru dengan strategi DOTS telah dilaksanakan pada 6 (enam) kabupaten yang berada di Propinsi Kalimantan Tengah sejak tahun 1995/1996. Dalam pelaksanaan program pemberantasan

dibentuk konsep puskesmas pelaksana program (KPP) yang terdiri dari 5 (lima) puskesmas rujukan mikroskopik (PRM) dan 2 (dua) puskesmas pelaksana mandiri (PPM) serta 14 (empat belas) puskesmas satelit (PS) yang tugasnya hanya melaksanakan fiksasi spesimen sputum kemudian selanjutnya di rujuk ke PRM untuk melaksanakan pemeriksaan basil tahan asam (BTA).

Tenaga pelaksana pada masing-masing puskesmas rujukan mikroskopik sebanyak 2 orang dengan jenis pendidikan terdiri dari SPR , SPK dan analis untuk tenaga laboratorium.

Data di Kalimantan Tengah khususnya Kabupaten Kapuas menunjukkan bahwa prevalensi penyakit TB Paru termasuk BTA positif terjadi peningkatan yaitu 4,45 perseribu penduduk (7.747 orang) pada tahun 1999 menjadi 5,96 perseribu penduduk (10.873 orang) pada tahun 2000 , dilihat dari hasil pencapaian program pelaksanaan tahun 1998 sampai 2000 dibandingkan dengan 6 kabupaten di Propinsi Kalimantan Tengah , yang mencapai hasil pelaksanaan program paling rendah adalah Kabupaten Kapuas, dan dibandingkan pula dengan target program yang telah ditetapkan yaitu angka konversi pada akhir pengobatan tahap intensif minimal 80 % , angka kesembuhan minimal 85 % dari kasus baru BTA (+).

Data dilihat pada tabel :

Tabel. 1.2. : Cakupan Program TB Paru per Kabupaten di propinsi Kalimantan Tengah, 2001.

Kabupaten	1998 /1999			1999/2000			2000/2001		
	BTA (+)	Konversi (%)	Cure rate (%)	BT A (+)	Konversi (%)	Cure rate (%)	BT A (+)	Konversi (%)	Cure rate (%)
Kapuas	137	64	58	59	68	64	88	81	81
Ktw. Barat	70	100	88	64	90	92	72	90	94
Ktw. Timur	165	92	90	89	90	92	90	88	91
Barito Selt	147	100	93	104	90	87	91	90	87
Barito Utr	20	55	90	14	87	100	57	90	86
P.Raya	47	87	87	45	88	87	46	88	89

Sumber : Laporan program TB Paru Kabupaten , Propinsi Kalteng.

Melihat perbandingan dari masing-masing kabupaten untuk cakupan hasil kegiatan program TB Paru sejak tahun 1998/1999 sampai 2000/2001 kabupaten Kapuas terendah dari kelima kabupaten lainnya dan angka pencapaian tersebut masih dibawah standar Nasional.

World Health Organization (WHO) 1999 mentargetkan bahwa ditahun 2001 sedikitnya 70 % kasus tuberkulosis didunia dapat didiagnosis dan diobati dengan angka kesembuhan 85 %.

Bila hal ini tercapai dapat mencegah sedikitnya seperempat kasus baru dan kematian akibat tuberkulosis dalam 20 tahun mendatang. Selain itu WHO menyampaikan beberapa hal yang perlu dilakukan agar TB dapat ditanggulangi didunia ini meliputi : (WHO, 1999)

- a. Adanya kucuran dana yang lebih banyak lagi untuk program TB, karena program penanggulangan TB Paru sebagai prioritas utama / penting dalam program kesehatan.
- b. Reformasi sektor kesehatan harus memperkuat program TB karena dalam reformasi kesehatan setidaknya meliputi dua hal penting yaitu memperkuat dan memberdayakan kegiatan dan kemampuan pengambilan keputusan ditingkat kabupaten serta meningkatkan cost effectiveness dan efisiensi dalam pemberian pelayanan kesehatan, oleh sebab itu program penanggulangan TB harus merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam reformasi sektor kesehatan.
- c. Pelatihan tenaga kesehatan perlu terus menerus ditingkatkan, demikian juga motivasi kerjanya dengan memberikan kompensasi yang lebih baik.
- d. Pemerintah harus secara aktif menanggulangi TB dan jangan hanya bergantung pada badan-badan internasional saja.
- e. Para dokter perlu mendukung implementasi DOTS dan menjadi pendukung dari program penanggulangan TB.
- f. Mobilisasi sumber daya dan kemitraan terus digalakan.

Sebagai salah satu strategi penanggulangan TB Nasional untuk kabupaten / kota sebagai titik berat manajemen program yang meliputi perencanaan,

pelaksanaan, monitoring dan evaluasi serta mengupayakan sumber daya terdiri dari dana, tenaga, sarana dan prasarana (Depkes, 2000).

Pelaksanaan program TB Paru di Kabupaten Kapuas juga merupakan program Nasional, dari segi dana telah tersedia melalui proyek baik itu untuk obat-obatan yang bersifat gratis maupun dana untuk operasional pelaksanaannya. Petunjuk pelaksanaan maupun petunjuk teknis juga telah tersedia, demikian pula untuk sarana dan prasarana. Prasarana dalam kegiatan pelaksanaan program TB Paru ini yaitu tersedianya ruangan pada masing-masing PRM telah tersedia ruangan laboratorium dengan peralatannya yang kondisi fisiknya cukup baik, bangunan puskesmas secara keseluruhan baru di rehabilitasi yang bentuknya sesuai dengan standart dari pemerintah daerah. Prasarana lainnya dalam pelaksanaan program adalah transportasi. Pada setiap tenaga pelaksana program khususnya pada PRM mereka telah memiliki kendaraan operasional berupa roda dua (sepeda motor). Oleh karena itu faktor lain yang kurang menunjang adalah tenaga terutama motivasi kerjanya.

Data sarana program TB Paru Kabupaten Kapuas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 1.3. sarana Program TB Paru di PRM Kab. Kapuas, 2001.

Input program	Selat 1	Selat 2	Selat 3	Palingkau	Sei tatas
Tenaga terlatih					
-Pimpinan puskesmas	1 orang	1 orang	1 (PTT)	1 orang	1 orang
-petugas TB	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang
-Petugas Lab	1 orang	1 orang	1 (blm dilatih)	1 orang	1 orang
Persediaan obat	ada	ada	ada	ada	ada
Juklak, juknis	ada	ada	ada	ada	ada
Form pencatatan	ada	ada	ada	ada	ada
dana	JPS P2M	JPS P2M	JPS P2M	JPS P2M	JPS P2M
Dokumen check list	lengkap	Tdk lengkap	Tdk lengkap	Tdk lengkap	Tdk lengkap

Sumber : hasil survei pendahuluan oleh peneliti, Desember 2001.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang dilakukan peneliti pada bulan Desember 2001 kepada beberapa orang tenaga pelaksana program TB di PRM Kabupaten Kapuas, memperoleh hasil bahwa tenaga pelaksana menganggap tugas yang mereka laksanakan adalah tugas rutinitas sehingga bekerja sesuai dengan ketentuan dan tidak pernah memperlakukan tentang hasil yang dicapai, disamping itu selain pekerjaan untuk program TB-Paru masih ada pekerjaan program lain yang dikerjakan . Pembinaan / supervisi yang dilakukan baik oleh supervisor kabupaten maupun propinsi lebih bersifat

kunjungan dan tidak bersifat rutin seperti ketentuan yaitu 3 (tiga) bulan sekali sehingga pembinaan tersebut kurang dirasakan manfaatnya dan belum dapat mengatasi suatu permasalahan yang ada. Dalam pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan selama ini belum pernah ada suatu penghargaan dari pimpinan puskesmas maupun Kepala Dinas Kesehatan kabupaten apabila mereka telah berhasil mencapai target program, begitu juga sebaliknya apabila tidak dapat mencapai target tidak ada suatu teguran / sanksi, sehingga mereka tidak begitu mempermasalahkan hasil yang dicapai.

Penelitian Elytha (1994) menemukan keeratan hubungan antara motivasi petugas dan kelengkapan sarana dengan kinerja bidan di desa di Jawa Barat. Demikian pula Mc Cleland dalam Stoner (1993) menemukan adanya bukti kuat mengenai korelasi antara motivasi yang tinggi dengan kinerja yang tinggi pada karyawan organisasi.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian tentang motivasi kerja yang meliputi ; prestasi , penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan, pembinaan, kebijaksanaan administrasi dengan membandingkan kinerja program selama ini.

B. Perumusan masalah

Hasil cakupan program penanggulangan TB Paru pada puskesmas rujukan mikroskopis di Kabupaten Kapuas dari tahun 1998/1999 sampai dengan 2000/2001 yang dicapai masih dibawah standar Nasional. Dengan wawancara mendalam pada tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS yang dilaksanakan di puskesmas rujukan mikroskopis kabupaten Kapuas diperoleh hasil bahwa pekerjaan yang dilaksanakan bersifat rutinitas sehingga mereka tidak mempermasalahkan hasil pencapaian, adanya tugas rangkap selain program TB-Paru, pembinaan/supervisi tidak terlalu bermanfaat, belum ada penghargaan bagi tenaga yang berprestasi.

Berdasarkan hasil cakupan pelaksanaan program TB Paru dan wawancara mendalam pada tenaga pelaksana, maka dalam penelitian ini ingin mengetahui ;

Bagaimana Motivasi Kerja Tenaga Pelaksana program TB-Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di Puskesmas Rujukan Mikroskopis Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah

C. Tujuan

Umum : Untuk mengetahui motivasi kerja tenaga pelaksana program TB-Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di Puskesmas Rujukan Mikroskopis Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah.

Khusus :

- a. Untuk menjelaskan ketersediaan sarana dan prasarana yang meliputi ; ketersediaan mikroskop, reagensia, dan sarana penunjang lainnya yaitu dana / anggaran, alat transportasi, alat laboratorium lainnya, ruangan laboratorium.
- b. Untuk menjelaskan faktor-faktor motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru yang meliputi; prestasi, penghargaan, pekerjaan,tanggungjawab,pengembangan, pembinaan, hubungan kerja , kebijaksanaan administrasi, kondisi kerja, gaji / insentif.
- c. Menyusun rekomendasi untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru.

D. Manfaat.

1. Bagi peneliti : menambah pengetahuan dan wawasan program TB- Paru dengan strategi DOTS.
2. Bagi institusi terkait :
 - a. Dapat mengetahui motivasi kerja tenaga pelaksana program TB-Paru di kabupatennya
 - b. Sebagai bahan masukan manajemen personalia untuk mengetahui motivasi kerja pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS.
 - c. Sebagai bahan masukan untuk pelaksanaan program TB Paru dalam upaya meningkatkan kinerja.

E. Ruang Lingkup

1. Lingkup keilmuan , bidang yang diteliti adalah motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru dalam kajian Manajemen Sumber daya manusia.
2. Lingkup penelitian adalah motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di puskesmas rujukan mikroskopis Kabupaten Kapuas

3. Lingkup lokasi , penelitian dilakukan pada puskesmas rujukan mikroskopis kabupaten Kapuas dengan angka pencapaian program yang masih rendah.
4. Lingkup Metode, penelitian ini menggunakan studi kualitatif dengan mendeskripsikan isi dari jawaban responden
5. Lingkup waktu, penelitian ini dilaksanakan selama 11 hari yaitu untuk DKT dan wawancara mendalam.
6. Lingkup masalah, untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan DOT di PRM Kabupaten Kapuas.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian Lilik Hernanto (2001) pada seluruh puskesmas di Kabupaten Blora Jawa Timur dengan sasaran sebagai populasi adalah seluruh penderita TB Paru dan tenaga pelaksana laboratorium , dengan metodologi penelitian studi kuantitatif dan kualitatif menunjukkan bahwa faktor kesulitan dahak dari penderita, kondisi mikroskop di puskesmas yang rusak serta masih rendahnya tingkat pendidikan petugas di BP atau poliklinik puskesmas mempengaruhi pelaksanaan pemeriksaan mikroskopis dahak penderita tuberkulosis paru dengan strategi DOTS.

Penelitian yang dilakukan oleh Masrul Salim (2001) pada petugas laboratorium di PRM Sumatra Barat menggunakan desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan metode cross sectional yaitu mencari fakta dengan interpretasi yang tepat untuk melukiskan secara akurat, menemukan bahwa kinerja petugas laboratorium puskesmas rujukan mikroskopis mempunyai hubungan yang bermakna dengan pembinaan pimpinan, prosedur tetap, masa kerja, motivasi kerja dan kelengkapan sarana.

Penelitian yang akan dilakukan penulis melalui suatu pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan jawaban responden sehingga dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru dalam pelaksanaan strategi DOTS di puskesmas rujukan mikroskopis Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Unsur Manusia Dalam Manajemen

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan.

Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa didukung aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. (Agus, 1995)

Setiap organisasi apakah itu bergerak dalam bidang sosial, unit-unit pemerintahan ataupun perusahaan swasta membutuhkan pemimpin. Orang yang bertugas memimpin dan mengarahkan semua potensi yang dimiliki perusahaan dikenal dengan nama manajer. (Slamet, 1995)

Manajemen adalah suatu proses kegiatan yang memanfaatkan unsur-unsur tenaga, biaya, bahan, alat dan metode secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam praktek manajemen, menunjukkan bahwa fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan) secara langsung atau tidak langsung selalu bersangkutan dengan unsur manusia. Perencanaan dalam manajemen adalah ciptaan manusia, pengorganisasian selain mengatur

unsur-unsur lain juga selalu menyangkut manusia, penggerakan adalah menggerakkan manusia manusia anggota organisasi dan pengawasan diadakan agar pelaksanaan manajemen (manusia-manusia) selalu dapat meningkatkan hasil kerjanya. (Sarwoto, 1981)

Untuk menggerakkan organisasi dengan cara yang efektif, Terry (1981) mengemukakan sepuluh anjuran, yaitu :

- a. Buatlah orang merasa penting.
- b. Kenali perbedaan individu-individu.
- c. Berikan bimbingan yang memadai
- d. Praktekan partisipasi dalam manajemen
- e. Akui bahwa kebanyakan orang adalah penuntut hak
- f. Jadilah pendengar yang baik
- g. Cegahlah argumentasi
- h. Ketahuilah perasaan
- i. Lakukan persesuaian dengan cara bertanya
- j. Adakan pengawasan yang efektif, hendaknya pengawasan tidak mematikan, justru harus mempertinggi motivasi pegawai untuk bekerja sebaik mungkin.

Kesepuluh anjuran tersebut perlu diterapkan dalam melakukan aktivitas-aktivitas yang tercakup dalam pelaksanaan fungsi yang meliputi

penggorganisasian, pengisian personil, pembimbingan dan pemberian motivasi. (Terry , 1981)

Menurut Zainun (1984) konsep motivasi mempunyai peranan penting bagi seorang pimpinan dalam satu satuan organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan segala daya dan potensi tenaga kerja yang ada kearah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya yang berupa alat, biaya, material dan metode.

B. Pengertian Motivasi

1. Motif

Menurut Manulang (1981) istilah motif sama artinya dengan kata-kata motive, motip, dorongan, alasan atau driving force.

Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Suryadibrata (1984), motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan. Sementara menurut Amstrong (1994) motif

adalah sesuatu yang memulai gerakan. Dari batasan-batasan yang telah disebutkan diatas, dapat ditarik suatu benang merah bahwa motif merupakan suatu daya atau tenaga pendorong atau perangsang yang ada pada diri manusia yang mendorong untuk melakukan sesuatu, dimana sifatnya cenderung statis.

2. Motivasi

Menurut Moekijat (1995) motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang didorong maka mereka akan mengadakan reaksi terhadap tekanan, mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan.

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahyusumidjo, 1987).

Menurut Robbins (2000) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi ditandai oleh 3 (tiga) faktor :

- a. Rasa percaya diri yang sangat kuat dan sikap menerima terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kesanggupan untuk berusaha sekuat tenaga atas nama organisasi
- c. Keinginan yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi

Motivasi adalah hirarki kebutuhan dimana dalam diri manusia terdapat 5 (lima) jenjang kebutuhan : (Maslow , 1994)

1. Faali (fisiologis) : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) , seks, dan kebutuhan ragawi lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi ; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi ; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Kebutuhan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Begitu tiap kebutuhan telah cukup banyak

dipuaskan, kebutuhan berikutnya menjadi dominan , dan tidak ada kebutuhan yang dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak (substansial) tidak lagi memotivasi. Akan tetapi yang perlu dipahami berada pada jenjang (tingkatan) mana seseorang berada.

Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi dirasakan pada perolehan ganjaran .(Jurkiewicz , 1998)

Teori motivasi kerja Alderfer (1982) melalui proses ERG menyatakan bahwa kebutuhan berkisar mulai dari yang paling nyata sampai dengan yang paling tidak nyata (dasar).

Teori kebutuhan ERG mengganti teori 5 kebutuhan Maslow menjadi. Kebutuhan tersebut adalah berada atau existence (E) , pertalian atau relatedness (R) dan pertumbuhan atau growth (G). Suatu kebutuhan bisa operatif dalam waktu yang sama dan jika kepuasan terhadap kebutuhan urutan lebih tinggi menjadi terganggu / terhalang maka keinginan untuk memperoleh kepuasan terhadap kebutuhan yang lebih rendah akan meningkat. Teori kebutuhan ERG ini lebih konsisten bahwa adanya perbedaan diantara sesama manusia , hal pembeda tersebut seperti

pendidikan, latar belakang keluarga dan lingkungan kultural yang dapat merubah derajat kepentingan.

Menurut Manullang (1981) motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat seperti halnya pegawai mempunyai keinginan – keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, maka organisasi pun mengharapkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. (Gary, 1987)

Pendapat Said (1986) agar produktivitas kerja karyawan meningkat salah satu cara adalah menciptakan motivasi kerja. Tanggung jawab managerial atau lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasi organisasi.

Proses terbentuknya karakteristik pada seseorang selain faktor dasar genetika, sebenarnya lebih banyak diciptakan oleh faktor situasi yaitu melalui proses belajar (learning process). Proses belajar yang dimaksud adalah proses perubahan perilaku baik melalui pendidikan non formal maupun formal, motif bersahabat, motif menguasai dan motif berprestasi yang tinggi dapat dibentuk meskipun seseorang telah memiliki

warna dasar dari faktor genetika. Proses belajar baik dari lingkungan atau situasi sekitar maupun dari budaya masyarakat dapat membentuk perilaku seseorang atau kelompok dan selanjutnya dapat meningkatkan level of need achievement penduduknya sehingga dapat memperbaiki pertumbuhan ekonomi. (Gibson, 1990)' Untuk dapat termotivasi dan menjadi produktif pegawai harus merasa memiliki minat besar dalam pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan dari itu. Pegawai yang termotivasi dan produktif harus percaya bahwa gaji, tambahan diluar gaji , kondisi kerja dan keselamatan kerja adalah wajar dan mereka diperlakukan dengan adil oleh atasan langsung mereka dan manajemen umumnya . Selain itu agar pegawai dapat menjadi produktif maksimal mereka harus diberi kesempatan untuk dapat bekerja dalam suasana dimana semua pegawai bekerja sama dan bertanggung jawab (Anoraga , 1995). Didalam pekerjaan, hanya dengan pekerjaan yang memotivasi pegawai dapat menunjukkan bahwa ia termotivasi Tekanan dari atasan untuk melakukan / berbuat lebih banyak , bergerak lebih cepat atau menciptakan lebih banyak, tidak dapat menciptakan motivasi. Tekanan–tekanan itu menimbulkan pergerakan, dan pergerakan adalah ekstern (ekstrinsik) sedangkan motivasi adalah intern (intrinsik).

Teori motivasi Herzberg sekalipun mempunyai kelemahan yaitu dipertanyakan validitasnya, akan tetapi teori ini juga mempunyai kelebihan

yaitu teori ini mewakili suatu fondasi dari teori-teori kontemporer dan juga teori ini dapat menjelaskan suatu motivasi karyawan yang berkaitan dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Teori ini disebut dengan teori dua faktor, ia menggolongkan berbagai kebutuhan yang didapat dengan sebutan faktor hygiene (faktor-faktor yang akan mencegah ketidakpuasan) dan motivator (faktor-faktor yang memberikan kepuasan). Herzberg mengidentifikasi 16 faktor yang diklasifikasikan olehnya sebagai intrinsik (sudah terkandung) atau ekstrinsik (berada diluar) pekerjaan . Faktor intrinsik diasosiasikan langsung dengan pelaksanaan tugas, sedangkan faktor ekstrinsik mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional.

Sebagai faktor intrinsik yaitu ; pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri , pengembangan, gartor ini apabila baik maka akan termotivasi. Sedangkan faktor ekestrinsik apabila terpuaskan maka akan termotivasi, meliputi ; gaji, hubungan dengan kawan sekerja, pengawasan teknis, kebijaksanaan administrasi, kondisi kerja, status, kehidupan pribadi dan kepastian pekerjaan .(Hagemann, 1993)

Menurut Notoatmojo (1999) dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh pendidikan formal maupun non formal, latihan kerja yang merupakan proses perubahan kualitas tenaga manusia .

Demikian juga Sentono (1997) mengatakan bahwa titik berat pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada umumnya terkonsentrasi pada pendidikan (education), pelatihan (training) dan pengembangan (development). Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap perilaku yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Adapun manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang saling menguntungkan , memenuhi kebutuhan perencanaan, membantu sumber daya manusia dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

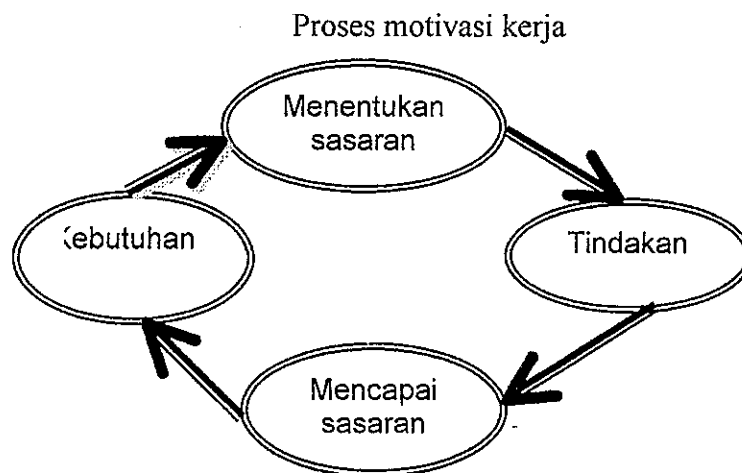
3. Proses Motivasi

Penyelidikan yang dilakukan Freud meyakinkan dirinya, bahwa motivasi bagi kebanyakan orang lebih menyerupai gunung es, hanya sebagian kecil saja nampak dipermukaan dalam bentuk yang dapat dikenali oleh individu dan dapat disadari sementara, sedangkan sebagian yang lebih besar tersembunyi di bawah kesadaran oleh karena daya yang kuat.

(Soul,1984)

Berlangsungnya proses motivasi, dimulai pada saat seseorang yang mengenali baik secara sadar ataupun tidak pada suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kemudian mereka berupaya membuat sasaran yang diperkirakan akan dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan serangkaian tindakan atau kegiatan yang telah ditentukan oleh dirinya untuk mengarah pada pencapaian sasaran, dengan demikian kebutuhan akan terpenuhi.

Proses motivasi pada manusia dapat diperlihatkan pada gambar berikut :



Sumber : Armstrong Michael ; Manajemen Sumber daya manusia , 1994.

Terjadinya proses motivasi dipengaruhi oleh dua hal yaitu pengalaman dan harapan.

a. Pengaruh Pengalaman.

Ketika pengalaman dari seseorang yang mendorongnya mengambil tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhan didapat, akan diperoleh

suatu proses pemahaman bahwa beberapa tindakan tertentu dapat membantu mencapai sasaran, sedangkan beberapa tindakan lain kurang berhasil membantunya mencapai sasaran tersebut.

Beberapa tindakan tertentu membuatnya memperoleh penghargaan, sedangkan tindakan lain gagal atau bahkan mendapatkan hukuman. Penghargaan tersebut dapat berfungsi sebagai insentif positif dan mendorong perilaku yang berhasil, yang akan diulangi lagi jika kebutuhan yang sama muncul.. Makin kuat dorongan tersebut, makin kuat kemungkinan perilaku itu akan diulangi hingga akhirnya dorongan tersebut menjadi reaksi yang muncul terhadap suatu peristiwa tanpa disadari. Sebaliknya kegagalan atau hukuman menunjukkan bahwa perlu mencari suatu alternatif lain yang perlu dilakukan untuk mencapai sasaran.

b. Pengaruh harapan .

Kekuatan harapan pada hakekatnya didasari oleh pengalaman masa lalu, tetapi kadangkala seseorang sering dihadapkan kepada hal-hal yang baru misalnya perubahan dalam lingkungan pekerjaan, sistem penggajian, kebijakan kantor, hubungan dengan rekan ataupun kondisi kerja yang diterapkan manajemen. Dengan kondisi yang berbeda, sementara

pengalaman yang dimiliki tidak cukup akan berpengaruh terhadap fenomena perubahan yang terjadi. Dalam keadaan yang demikian kemungkinan motivasi seseorang akan berubah ataupun berkurang.

C. Karakteristik tenaga

1. Umur.

Umur dianggap mempunyai korelasi negatif dengan absen kerja . Akan tetapi jika dihubungkan dengan produktivitas seorang karyawan semakin menurun dengan bertambahnya umur. Hal ini disebabkan karena ketrampilan fisik akan menurun dengan bertambahnya umur. Umur dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif, semakin berumur seseorang maka semakin menunjukkan kepuasan. (Handoko. , 1989)

2. Jenis Kelamin.

Tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja maupun kepuasan kerja. Yang membedakan jenis kelamin , khususnya saat karyawan wanita mempunyai anak pra sekolah adalah pilihan jam kerja . (Green , 1980)

3. Pendidikan .

Pendidikan adalah suatu proses yang unsur-unsurnya terdiri dari masukan yaitu sarana pendidikan, keluaran yaitu suatu bentuk perilaku baru atau kemampuan baru dari sarana pendidikan. (Arikunto, 1999). Menurut Arikunto pendidikan merupakan hal yang dilakukan lembaga pendidikan dengan sengaja bagi perolehan hasil berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang. Menurut Blum pendidikan adalah suatu proses dengan tujuan utama mengakibatkan perubahan perilaku manusia, dimana secara operasional tujuan pendidikan dibedakan menjadi 3 (tiga) aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan aspek psikomotor (ketrampilan)

4. Masa kerja

Sejauh mana pengalaman dapat membentuk perilaku seseorang sangat tergantung pada kemampuannya mengenali kemiripan antara situasi terdahulu dan situasi sekarang yang dihadapinya.

Pengalaman dikaitkan dengan masa kerja seseorang dibidangnya , namun pengalaman kerja belum tentu merupakan indikator yang menunjukkan kualitas kerja seseorang. Karena itu beberapa orang lebih mampu belajar dari pengalaman daripada orang lain, seperti halnya beberapa orang lebih mudah termotivasi daripada orang lain. (Armstrong , 1994)

Menurut Hersey dan Blanchard (1989) pengalaman yang diperoleh seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya. Selanjutnya dikatakan bahwa semakin lama bekerja kinerjanya akan meningkat, akan tetapi suatu saat motivasi akan menetap dan bahkan menurun yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kejenuhan dan faktor lingkungan kerja.

5. Ketersediaan sarana dan prasarana

Sebagaimana dikemukakan oleh Green (1980) mengenai dukungan kelengkapan fasilitas kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja dari petugas dan akhirnya mempengaruhi kinerjanya. sarana dalam pelaksanaan program TB-Paru adalah mikroskop yang digunakan untuk membaca hasil laboratorium yaitu mikroskop binokuler yang mempunyai fungsi lensa prisma yang dapat membagi cahaya kepada dua lensa okuler.

6. Beban kerja

Beban kerja merupakan tugas rangkap yang diberikan pada seseorang pekerja dan hal ini merupakan tanggung jawab dari pekerja tersebut.

(Gibson, 1990) . Beban kerja harus seimbang dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas.

D. Program Penanggulangan TB Paru.

Tuberkulosis adalah penyakit menular langsung yang disebabkan oleh kuman TB (*Mycobacterium tuberculosis*).

Infeksi primer terjadi saat seseorang terpapar pertama kali dengan kuman TB. Droplet yang terhirup sangat kecil ukurannya, sehingga dapat melewati sistem pertahanan mukosilier bronkus dan terus berjalan sehingga sampai di alveolus dan menetap disana. Infeksi dimulai saat kuman TB berhasil berkembang biak dengan cara pembelahan diri di paru-paru yang mengakibatkan peradangan dalam paru. Waktu antara terjadinya infeksi sampai pembentukan kompleks primer adalah sekitar 4 – 6 minggu. Adanya infeksi dapat dibuktikan dengan terjadinya perubahan reaksi tuberkulin dari negatif menjadi positif. Masa inkubasi yaitu waktu yang diperlukan mulai terinfeksi sampai menjadi sakit diperkirakan sekitar 6 bulan.

Riwayat pengobatan tuberkulosis telah bermula sebelum Robert Koch menemukan basil tuberkulosis tahun 1882. Mula-mula hanya dilakukan berbagai upaya untuk mengatasi keluhan yang ada, pada masa itu dikenal sebagai “ *battle against symptom* “.

Setelah itu berkembang upaya pembedahan yang pada dasarnya untuk menangani kavitas, pada era ini disebut “ *battle againsts cavity* “.

Diawal tahun 1970 mulai diperkenalkan penggunaan rifampisin yang dapat memperpendek masa pengobatan dari yang dulunya satu tahun menjadi 6 sampai 8 bulan saja. Dan kemudian Dr. Karel Styblo (1970) melakukan kegiatan untuk memulai perkembangan program penanggulangan TB dengan pendekatan manajemen untuk penemuan penderitanya, yaitu melalui konsep basic management unit.

Tahun 1992–1993 Global Tuberculosis Program (GBT) WHO menetapkan TB sebagai global emergency dan mulai memperkenalkan strategi yang dipakai Styblo dalam suatu paket manajemen dan teknik yang kemudian dikenal sebagai DOTS. Setelah itu dibuat pula berbagai perangkat manajemen yang diperlukan seperti buku pedoman teknik, bahan pelatihan, modul-modul .

Dalam pengertiannya DOTS adalah keharusan setiap pengelola program TB untuk memberi direct attention dalam usaha menemukan penderita. Setelah mendeteksi kasus secara baik dan akurat, setiap pasien harus diamati dalam memakan obatnya, setiap obat yang ditelan pasien harus didepan seorang pengawas. Inilah yang dikenal sebagai Directly Observed Therapy (DOT) , yang merupakan salah satu komponen dari konsep DOTS secara keseluruhan. Selain itu pasien harus menerima treatment yang tertata dalam sistem pengelolaan, distribusi dan penyediaan obat secara baik. (Aditama, 2000)

Dalam pelaksanaan DOTS untuk penemuan penderita TB dilakukan secara pasif, artinya penjangkauan tersangka penderita dilaksanakan pada pasien yang datang berkunjung ke unit pelayanan kesehatan. Penemuan secara pasif tersebut didukung dengan penyuluhan secara aktif, baik oleh petugas kesehatan maupun masyarakat untuk meningkatkan cakupan penemuan tersangka penderita. Cara ini biasa disebut dengan *passive case finding*. (Depkes RI , 1997)

Diagnosis TB Paru pada orang dewasa dapat ditegakkan dengan ditemukannya BTA pada pemeriksaan dahak secara mikroskopis. Hasil pemeriksaan dinyatakan positif bila sedikitnya ditemukan dua dari tiga spesimen SPS BTA positif. Dan bila hanya 1 spesimen yang positif perlu diadakan pemeriksaan lebih lanjut yaitu foto rontgen dada atau pemeriksaan dahak SPS ulang.

Menurut Departemen kesehatan (2000) sarana kerja yang harus dimiliki oleh PRM sesuai standar meliputi ketersediaan aliran air bersih dari PDAM atau dari sumur, adanya aliran listrik untuk penerangan, jendela untuk ventilasi dan cahaya langsung dari matahari dan lemari penyimpanan mikroskop.

Ketersediaan dan kondisi mikroskop yang diperlukan untuk membaca hasil laboratorium adalah mikroskop binokuler yang mempunyai fungsi lensa prisma

yang dapat membagi cahaya pada dua lensa okuler, mikroskop tersebut harus dalam keadaan baik agar dapat dipergunakan.

Untuk reagen yang dibutuhkan baik jenis maupun jumlahnya harus cukup. Sebagai bahan penunjang lainnya yang diperlukan biasanya adalah objek gelas, pot dahak dan lainnya.

Alat transportasi diperlukan untuk kegiatan-kegiatan antar jemput fiksasi slide dari puskesmas satelit (PS) ke PRM, pelatihan dan magang petugas laboratorium yang kesalahan pemeriksaan laboratorium > 5 %.

Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) harus mempunyai tenaga laboratorium seorang analis atau yang telah dilatih dan mencakup wilayah yang dapat terjangkau dengan jumlah penduduk yang berkisar 50.000-150.000 jiwa sehingga petugas akan mempunyai beban kerja yang cukup untuk memelihara ketrampilannya, dan wilayah tersebut masih bisa dijangkau transportasi.

Agar petugas laboratorium mempunyai kualitas yang baik dalam melaksanakan pemeriksaan mikroskopis untuk BTA maka tenaga tersebut harus mempunyai kesempatan memeriksa setiap hari lebih kurang 20 sediaan.

Peran petugas kesehatan dalam program penanggulangan TB Paru bukan hanya dalam pengobatan tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah sebagai tenaga penyuluh, karena penyuluhan kesehatan merupakan bagian dari promosi kesehatan yang merupakan rangkaian kegiatan berlandaskan prinsip-prinsip

belajar untuk mencapai suatu keadaan dimana individu, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan dapat hidup sehat dengan cara memelihara , melindungi dan meningkatkan kesehatannya.

Penyuluhan TB perlu dilakukan karena masalah TB banyak berkaitan dengan masalah pengetahuan dan perilaku masyarakat. Tujuan penyuluhan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan peranserta masyarakat dalam penanggulangan TB. Dalam program penanggulangan TB, penyuluhan langsung perorangan sangat penting artinya untuk menentukan keberhasilan pengobatan penderita. (Aditama, 2000)

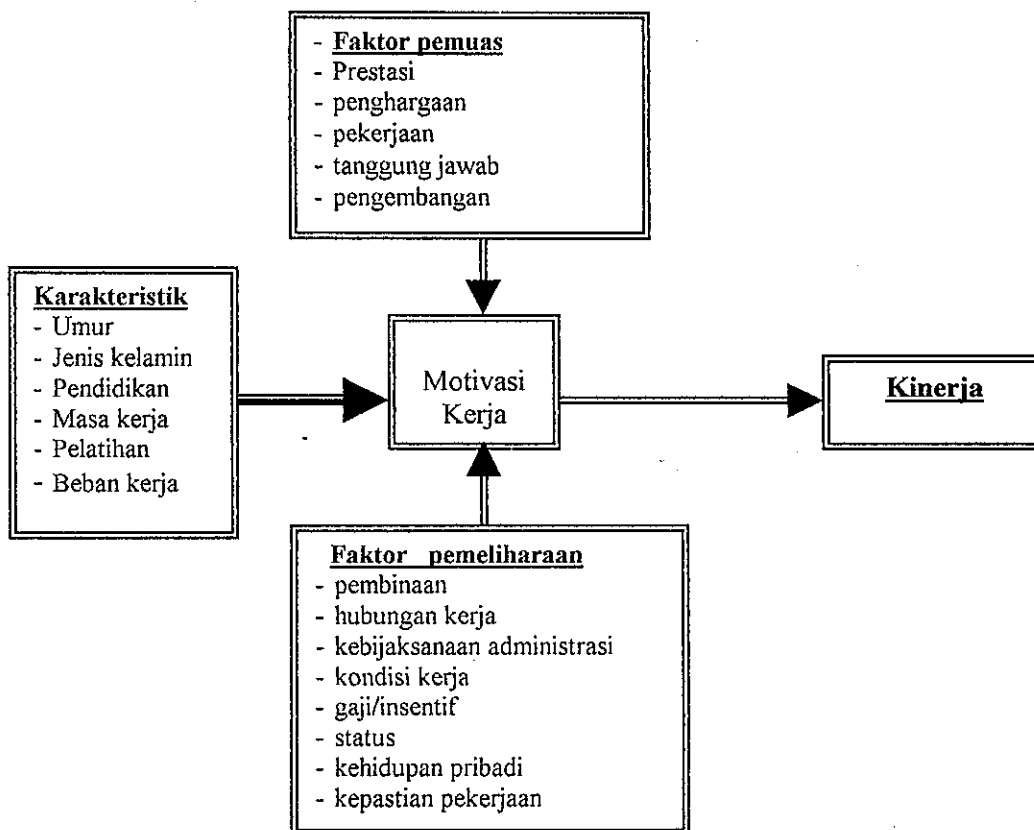
Tugas tenaga pelaksana laboratorium di PRM adalah mewarnai sediaan yang diterima dari puskesmas satelit, memeriksa dan melaporkan hasil pemeriksaan, mengumpulkan sputum dari penderita yang berasal dari PRM, membuat sediaan, mewarnai dan memeriksanya.

Keamanan kerja bagi petugas laboratorium harus memperhatikan ketentuan penting yaitu : (Depkes, 2000)

- a. Gunakan jas laboratorium saat berada dalam ruangan pemeriksaan atau diruangan laboratorium dan tinggalkan jas tersebut jika telah selesai bekerja.
- b. Semua spesimen dahak harus dianggap infeksius (sumber penularan) oleh karena itu harus ditangani dengan sangat hati-hati.

- c. Semua bahan kimia harus dianggap berbahaya oleh karena itu harus ditangani dengan hati-hati.
- d. Dilarang makan, minum dan merokok dalam laboratorium, menyentuh mulut dan mata pada saat bekerja.
- e. Bersihkan semua peralatan dengan desinfektan setelah selesai bekerja.
- f. Cuci tangan dengan sabun atau desinfektan setelah selesai bekerja.

E. KERANGKA TEORI



Sumber : Herzberg, F.M. ; The Motivation of Work , John Wiley and Sons Inc , New York , 1985.

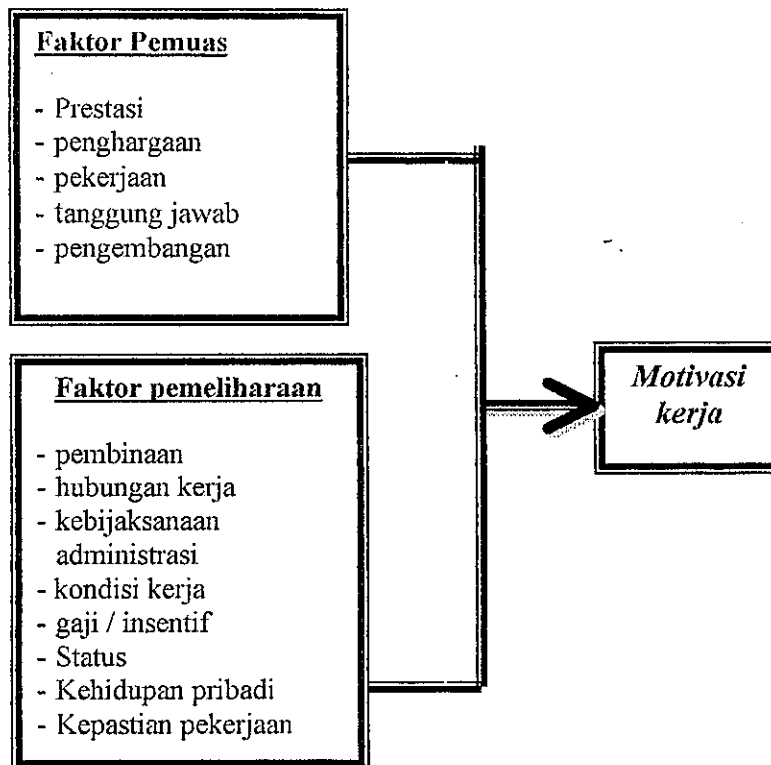
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat interpretatif dengan pendekatan kualitatif dengan alasan memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam tentang motivasi kerja, petugas pelaksana, dan dapat menjawab pertanyaan mengapa sehingga mampu memahami penyebab suatu kecenderungan

B. Kerangka Konsep



C. Definisi Operasional

1. Petugas pelaksana

Petugas pelaksana adalah petugas kesehatan yang mempunyai atau tidak surat keputusan (SK) bertugas baik yang berada di Balai pengobatan (BP) atau poliklinik dan bertugas mendiagnosa tersangka atau penderita TB-Paru maupun orang yang bertugas pada laboratorium puskesmas .

2. Prestasi.

Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian ini prestasi adalah keberhasilan tenaga pelaksana program TB Paru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang ditunjukkan dengan pencatatan dan pelaporan secara lengkap, serta upaya-upaya yang dilakukan untuk meraih keberhasilan tersebut.

2. Penghargaan

Adalah pengakuan atas keberadaan yang diterima oleh atasan, teman sejawat, perlu tidaknya pengakuan tersebut serta kondisi pengakuan yang

diterimanya. Dalam penelitian ini penghargaan bisa ditunjukkan baik secara lisan berupa pujian maupun secara tertulis dengan sertifikat.

4. Pekerjaan

Pekerjaan adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Dalam penelitian ini pekerjaan adalah hasil pelaksanaan program TB Paru menyangkut rencana kerja tenaga pelaksana dalam menjalankan tugas-tugasnya dilihat dari uraian tugas.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. Dalam penelitian ini tanggung jawab adalah hasil kerja yang dapat dibuktikan dengan hasil pelayanan yang mereka lakukan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam

penelitian ini pengembangan adalah pendidikan dan pelatihan yang diperoleh tenaga pelaksana program TB Paru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

7. Pembinaan

Pembinaan adalah merupakan salah satu langkah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan unit (organisasi kerja) dengan jalan mengikuti, mengamati dan mencatat pelaksanaan kegiatan. Dalam penelitian ini pembinaan dilakukan setiap 3 bulan sekali oleh wasor kabupaten / propinsi serta tindak lanjutnya & umpan balik terhadap tenaga pelaksana yang bersangkutan.

8. Hubungan kerja

Kondisi keakraban dan kecocokan yang menyangkut pribadi dan urusan pekerjaan, baik dengan atasan, teman sejawat maupun teman lainnya yang menyebabkan kondisi tersebut.

Dalam penelitian ini adanya pertemuan-pertemuan rutin yang dilakukan untuk evaluasi pekerjaan.

9. Kebijaksanaan administrasi

Sistem dan aturan yang menyangkut kedinasan (pekerjaan).

Dalam penelitian ini yaitu adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta peraturan-peraturan sebagai panduan kerja bagi tenaga pelaksana.

10. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah keadaan / situasi dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini adalah yang mencakup bangunan puskesmas, keadaan ruangan kerja, kelengkapan dan kondisi peralatan yang digunakan, dana operasional dan tersedia / lancarnya sarana transportasi untuk pelaksanaan pekerjaan.

11. Ketersediaan Insentif.

Ketersediaan insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini ketersediaan insentif adalah tersedia atau tidak insentif / imbalan diluar gaji petugas dalam melaksanakan program P2TB Paru.

12. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dalam diri tenaga pelaksana program TB Paru untuk menjalankan tugasnya . Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor pemuas berupa penghargaan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan, pengembangan. Faktor pemeliharaan berupa pembinaan, kebijaksanaan administrasi, hubungan kerja dan ketersediaan insentif.

13. DOTS.

DOTS adalah suatu metode pelaksanaan program melalui keharusan seseorang untuk memberikan pelayanan secara langsung dengan adanya seseorang yang bertugas melaksanakan pengawasan menelan Obat Anti Tuberkulosis kepada penderita TB Paru yang sudah dinyatakan BTA positif. Pengawas Menelan Obat tersebut dapat petugas kesehatan, tokoh masyarakat, anggota keluarga atau orang yang disegani / disenangi oleh penderita.

14. Puskesmas Rujukan Mikroskopis.

Tahun 1995/1996 program P2TB paru mengadakan perubahan tata laksana pemberantasan tuberkulosis dengan membentuk Kelompok

Puskesmas Pelaksana (KPP) yang terdiri dari PRM yang dikelilingi 3 – 5

PS. Pengembangan KPP harus memenuhi persyaratan :

- a. Laboratorium dengan mikroskop binokuler berfungsi dengan baik
- b. Kesalahan pemeriksaan mikroskopik dengan cross check < 5 %
- c. Pencatatan dan pelaporan dilaksanakan dengan baik
- d. Konversi dahak pada fase awal pengobatan > 80 % dan angka kesembuhan > 85 %.
- e. Distribusi obat lancar dan dikekola dengan baik.

Tugas tenaga pelaksana program TB Paru melakukan pencarian penderita, mengumpulkan sputum, membuat sediaan, mewarnai, memeriksa dan melaporkan hasil pemeriksaan.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah diskriptif dengan pendekatan studi kualitatif dengan Diskusi Kelompok Terarah (DKT) yang kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam untuk memberikan gambaran motivasi kerja tenaga pelaksana program TB-Paru dengan strategi DOTS , di Kabupaten Kapuas Propinsi Kalimantan Tengah

D. Populasi penelitian.

Tenaga pelaksana program TB-Paru dengan strategi DOTS pada 5 (lima) puskesmas Pelaksana Rujukan Mikroskopis (PRM) di kabupaten Kapuas yaitu puskesmas Selat I , puskesmas Selat 2, puskesmas Selat 3, puskesmas Sei Tatas dan puskesmas Palingkau. Masing-masing puskesmas terdapat 1 orang tenaga pelaksana lapangan , 1 orang tenaga laboratorium.

E. Sampel

Total populasi tenaga pelaksana program TB-Paru dengan strategi DOTS sebagai responden berjumlah 10 orang yang berasal dari PRM Selat 1, PRM Selat 2 dan PRM Selat 3, PRM Sei Tatas, PRM Palingkau .

F. Pengumpulan data.

1. Sekunder.

Data sekunder berikut ini diperlukan untuk mengetahui kinerja tenaga pelaksana yang telah dibuat oleh puskesmas rujukan mikroskopis (PRM) maupun kabupaten terdiri dari :

- a. Kartu pengobatan TB (TB-01)
- b. Kartu Identitas penderita (TB-02)
- c. Kartu Register Kabupaten (TB-03).
- d. Buku Register Laboratorium TB (TB-04)
- e. Formulir permohonan laboratorium TB untuk pemeriksaan dahak (TB-05)
- f. Buku Daftar suspek penderita yang diperiksa (TB-06).
- g. Laporan triwulan penemuan kasus baru dan kambuh (TB-07).
- h. Laporan triwulan hasil pengobatan yang tercatat 12-15 bulan yang lalu (TB-08).
- i. Formulir rujukan / pindah penderita TB (TB-09).
- j. Formulir hasil akhir pengobatan penderita TB pindahan (TB-10)
- k. Laporan triwulan konversi dahak penderita TB yang tercatat 3-6 bulan yang lalu (TB-11)
- l. Formulir pengiriman sediaan untuk cross-check (TB-12).

2. Primer

- a. Dengan menggunakan Diskusi Kelompok Terarah (DKT) dengan maksud untuk mengetahui motivasi kerja tenaga pelaksana secara umum. Sebagai responden adalah tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas yang berjumlah 10 orang. Pelaksanaan DKT dengan memberikan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam diskusi .
- b. Wawancara mendalam dilakukan pada seluruh responden yaitu berjumlah 10 orang. Wawancara mendalam dilakukan dengan maksud untuk memperoleh gambaran permasalahan yang sebenarnya dimana dalam DKT hal-hal tersebut belum terungkap secara mendalam, pada wawancara mendalam ini diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner terbuka . Sebagai fasilitator pada diskusi kelompok terarah dan wawancara mendalam adalah peneliti sendiri.

G. Analisis Data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang bersifat terbuka (Open Ended) dan mengikuti pola berfikir

induktif, yaitu pengujiannya bertitik tolak dari data yang telah terkumpul kemudian dilakukan kesimpulan.

Data kualitatif diolah sesuai dengan karakteristik penelitiannya dan diolah dengan metode pengolahan analisa deskripsi isi (Content Analysis). (Kusnanto, 1999). Pengolahan data disesuaikan dengan tujuan penelitian selanjutnya diverifikasi dan disajikan dalam bentuk deskripsi.

Menurut Kusnanto (1999) tahapan analisa data secara analisa isi adalah pengumpulan data, reduksi data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan emik (Emic dimension) dimana peneliti bertindak sebagai seorang yang mengidentifikasi masalah responden dan menguraikan apa yang telah didengarnya secara nyata tanpa mempengaruhi opini responden.

H. Validitas dan Reliabilitas Data.

Uji validitas dimaksudkan untuk meningkatkan validitas tampilan dari sesuatu yang akan diteliti. Melalui uji coba dapat diketahui adanya pertanyaan-pertanyaan yang benar-benar mengukur dari yang hendak diukur. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian kualitatif disebut triangulasi. (Suryo, 1997)

Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu . (Notoatmodjo , 1992). Triangulasi data dilakukan kepada Kepala Seksi Pemberantasan Penyakit Menular Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten , wasor kabupaten Kapuas dan Pimpinan puskesmas rujukan mikroskopis untuk melakukan cross check data. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi dapat dilakukan melalui sumber, metode, teori.

Reliabilitas (keterandalan) pada penelitian kualitatif dapat dicapai dengan melakukan auditing data . (Suharyadi, 1999)

Hal ini dapat dilakukan dengan cara data hasil diskusi kelompok terpadu dan wawancara ditulis dan dikelompokkan sesuai dengan topik dari penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru terhadap pelaksanaan strategi DOTS di PRM Kabupaten Kapuas.

Untuk itu peneliti harus mencari informasi dan keterangan sebagai data pendukung dan penunjang penelitian tersebut. Dalam upaya untuk memperoleh data tersebut dilakukan melalui 2 (dua) metode yaitu Diskusi Kelompok Terarah (DKT) dan wawancara mendalam. Sebagai responden adalah tenaga pelaksana program TB Paru di Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM), disamping itu juga informasi berasal dari kepala seksi pemberantasan penyakit menular dinas kesehatan kabupaten, wasor kabupaten dan pimpinan puskesmas.

Pada pelaksanaannya penelitian ini tidak semudah yang direncanakan karena adanya faktor penghambat yang mempengaruhi kelancaran penelitian. Akan tetapi selain adanya faktor penghambat juga ada faktor pendukung yang dapat meminimalkan faktor penghambat tersebut, sehingga semua kesulitan dapat diatasi dan penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Yang termasuk dalam faktor pendukung dan faktor penghambat adalah :

1. Faktor Pendukung :
 - a. Dukungan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas khususnya Kepala Dinas, Kepala Seksi P2M dan Wasor Kabupaten yang memberikan izin untuk melakukan penelitian .
 - b. Dukungan dari masing-masing pimpinan puskesmas yang telah memberikan izin untuk melakukan diskusi kelompok dan wawancara mendalam kepada stafnya.
 - c. Sambutan dan penerimaan yang baik dari tenaga pelaksana program TB Paru di PRM yang menjadi responden (subyek penelitian) atas kesediaan waktunya.
 - d. Keterbukaan dan rasa percaya responden pada peneliti saat memberikan pendapat dalam diskusi maupun wawancara mendalam.

2. Faktor Penghambat.

Diskusi Kelompok Terarah (DKT) dilaksanakan di suatu rumah makan yang tempatnya cukup tenang dan tidak terlalu ramai dengan luas ruangan $\pm 30 \text{ m}^2$. Karena menggunakan metode diskusi kelompok terarah maka ada responden yang kurang aktif dan selalu ikut saja pada pendapat orang lain, hal ini disebabkan karena belum terbiasa mengikuti diskusi selain itu ada perasaan segan terhadap moderator dan adanya keraguan bahwa diskusi ini kurang bermanfaat terhadap pekerjaan. Upaya yang

dilakukan untuk mengatasinya selalu memberikan kesempatan untuk memberikan pendapatnya lebih dahulu dengan tujuan agar responden yang bersangkutan berusaha untuk memberikan pendapatnya sendiri, mengarahkan pembicaraan dan memotivasi supaya mereka aktif dalam diskusi. Upaya lain yang dilakukan yaitu sebelum dimulainya diskusi moderator mencoba menjelaskan maksud dan tujuan dari diskusi, moderator sebagai peneliti bukan untuk menilai dan menemukan kekurangan / kesalahan dari responden, akan tetapi untuk menemukan hambatan / kendala yang dirasakan dan dialami oleh tenaga pelaksana dalam menjalankan program TB Paru yang berhubungan dengan motivasi kerja sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan masukan terhadap kebijakan Dinas Kesehatan dan Pemerintah Daerah dalam era otonomi daerah, dan tentu saja hasilnya tidak dapat dirasakan langsung tetapi melalui suatu proses kearah perbaikan.

Dalam wawancara mendalam pada pelaksanaannya tidak ditemukan adanya hambatan yang cukup berarti, dilakukan pada sore hari yaitu peneliti mendatangi rumah responden, lamanya waktu wawancara pada setiap responden \pm 120 menit. Peneliti berusaha mencairkan suasana dan menciptakan pembicaraan yang terkesan santai, tidak kaku dan tidak terkesan mewawancarai tanpa menghilangkan tujuan untuk memperoleh

informasi dan keterangan yang diperlukan, terutama pada responden yang dalam DKT kurang aktif sehingga dalam wawancara mendalam lebih berupaya untuk menggali informasi-informasi.

B. Karakteristik Responden.

Sebagai responden penelitian adalah tenaga pelaksana program TB Paru di 5 (lima) PRM yang berjumlah 10 (sepuluh) orang .

Dari segi umur kisaran antara 25 – 29 tahun dan 31 – 37 tahun, responden yang berumur lebih dari 37 tahun hanya 1 (satu) orang yaitu 49 tahun. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 6 (enam) orang, status perkawinan responden semua kawin.

Dari masa kerja responden sebagian besar antara 6 – 12 tahun, yang mempunyai masa kerja 3 – 4 tahun ada 2 (dua) orang sedangkan masa kerja 34 tahun sebanyak 1 (satu) orang.

Sebagian besar responden mempunyai pengalaman mengelola program TB paru sekitar 3 – 5 tahun. Selain program TB Paru sebagian besar responden mempunyai tugas rangkap yaitu melaksanakan program imunisasi dan kusta.

Pendidikan responden adalah SPK dan SMAK. Dalam menjalankan tugasnya semua responden belum mempunyai Surat Keputusan (SK) penugasan mereka sebagai tenaga pelaksana program TB Paru.

Data selengkapnya pada tabel 4.1.

Tabel. 4.1. Karakteristik Responden

No	Karkteristik	Jumlah	%
1	Umur (tahun)		
	25 – 30	4	40,0
	31 – 35	2	20,0
	36 – 40	3	30,0
	41 – 45	0	0
	46 – 50	1	10,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	6	60,0
	Perempuan	4	40,0
3	Status Marital		
	Kawin	10	100,0
	Tidak kawin	0	0
4	Pendidikan		
	SPK	7	70,0
	SMAK	3	30,0
5	Masa kerja (tahun)		
	1 – 5	2	20,0
	6 – 10	5	50,0
	11 – 15	2	20,0
	16 – 20	0	0
	20 keatas	1	10,0
6	Beban kerja lain		
	Malaria	2	20,0
	Kusta	8	80,0
	Rabies	2	20,0
	Imunisasi	8	80,0
7	SK sebagai tenaga pelaksana program TB Paru		
	Ada	0	0
	Tidak ada	10	100,0

Sumber : Data primer terolah, April, 2002.

Dari tabel diatas semua petugas pelaksana program TB Paru tidak mempunyai Surat Keputusan (SK) sebagai legitimasi tenaga pelaksana program TB Paru.

C. Deskripsi Hasil Diskusi Kelompok Terarah

Berkaitan dengan pertanyaan pada topik I, yang menjadi motivasi kerja bagi tenaga pelaksanaan program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas, seluruh responden yaitu 10 orang mengatakan bahwa mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai jaminan hari tua sehingga tidak perlu khawatir kena PHK. Sebagian besar responden mengatakan bahwa hal-hal yang memotivasi mereka untuk bekerja, karena merupakan tugas rutin dari pekerjaan tersebut dan juga adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut. Ada sebagian kecil responden yang mengatakan sebagai wujud dari jiwa sosial yang tinggi untuk menolong orang lain, seperti pada (kotak 1).

Kotak 1.

- “ Karena hati saya tergerak melihat pasien yang sebagian besar kurang mampu, jika saya bisa menolong dengan memeriksa sputum dan menyalurkan obat gratis pada mereka kenapa tidak saya lakukan ... “ (puskesmas selat 2)
- ..” Itu gawian sahari-hari ... “ (puskesmas selat 1)

Upaya yang dilakukan pimpinan puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja bawahannya adalah dengan membina dan memelihara hubungan baik dengan bawahannya melalui komunikasi yang baik, berupaya mendengarkan keluhan bawahan, mendengarkan pendapat serta menilai positif hasil kerja bawahannya .

Sebagai topik II dalam Diskusi Kelompok Terarah yaitu tentang faktor pemuas motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas, berkaitan dengan pertanyaan bagaimana anda memandang pekerjaan. Sebagian kecil responden merasa cukup senang melakukan pekerjaannya dan menganggap sebagai suatu tugas yang harus dikerjakan. Ada sebagian kecil responden yang merasa was-was terhadap risiko penularan penyakit tersebut. Pendapat tersebut seperti pada (kotak 2).

Kotak 2.

- ... “ Saya berusaha menikmati pekerjaan selama ini walaupun ada perasaan bosan karena pekerjaan yang monoton dan berisiko tertular ... “ (puskesmas palingkau)
- ... “ Saya bekerja untuk mendapatkan upah / gaji demi kelangsungan hidup keluarga saya “ (puskesmas sei tatas)

Upaya yang ditunjukkan sebagian besar responden untuk suatu tanggung jawab yaitu dengan bekerja sesuai juklak, juknis, membuat laporan hasil kegiatan, masuk puskesmas bekerja sesuai jam kerja, bekerja sesuai dengan tugas dan mengerjakan apa yang diberikan. Pendapat responden seperti pada (kotak 3)

Kotak 3

-” Saya berusaha semampu saya untuk bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang telah dipercayakan kepada saya “ (puskesmas palingkau)
- ... “ Datang ke puskesmas jam 8.30 dan pulang jam 13.00 (puskesmas Selat 3)

Menurut seluruh responden tentang pendidikan dan pelatihan perlu karena ilmu terus berkembang, sebagai penyegaran jika ada yang lupa, memperoleh informasi baru, perlu untuk menambah ilmu pengetahuan.

Arti prestasi dalam pekerjaan, sebagian kecil responden tidak memperlmasalahkannya , tetapi bagi sebagian besar responden lainnya prestasi diartikan sebagai indikator keberhasilan, simbol kebanggaan (kotak 4)

<p>Kotak 4</p> <ul style="list-style-type: none"> -” Saya merasa berhasil bila melihat pasien saya sembuh total ...” (puskesmas Selat 1) - “Merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi saya atas pekerjaan yang telah saya lakukan dan sebagai semangat kerja ...” (puskesmas Selat 3)
--

Pertanyaan yang berkaitan dengan penghargaan, sebagian besar responden menganggap adanya penghargaan dalam suatu pekerjaan tidak terlalu penting dan tidak pernah memikirkannya karena mereka merasa bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan dan yang melakukan penilaian pada pekerjaan adalah pimpinan itu sendiri (kotak 5)

<p>Kotak 5</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...“ Penghargaan tidak terlalu penting, yang penting saya puas dengan semua yang telah saya kerjakan ... “(puskesmas Selat 2)
--

Topik III dalam diskusi kelompok terarah adalah faktor pemeliharaan motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas.

Faktor pemeliharaan dalam motivasi kerja (mencakup supervisi) menurut seluruh responden sangat bermanfaat karena dapat menambah pengetahuan dan mempunyai arti penting sekali karena dapat memantau pelaksanaan program dan dapat melihat kesalahan, seperti pendapat salah satu responden (kotak 6)

Kotak 6

- ...“ Supervisi sangat penting untuk mengetahui pekerjaan yang sudah dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan standart atau petunjuk yang ada dan untuk mengetahui mutu suatu pekerjaan ... “
(puskesmas Selat 1)

Hubungan kerja responden di lingkungan pekerjaan selama ini antara bawahan dengan bawahan dirasakan responden sudah cukup baik karena adanya kerjasama dan keterbukaan, tetapi hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dirasakan masih kurang komunikasi baik dalam pekerjaan maupun kebijakan/peraturan yang ditetapkan di puskesmas, seperti yang diungkapkan responden (kotak 7)

Kotak 7

- “ Hubungan atasan dengan bawahan kurang komunikasi baik mengenai pekerjaan maupun kebijakan-kebijakan yang diterapkan pimpinan ... “ (puskesmas Selat 3)
- “ Kurang komunikasi karena kurangnya keterbukaan atasan tentang hal-hal yang menyangkut program kerja .. “ (puskesmas palingkau)

Untuk pelaksanaan program, peraturan-peraturan yang ada yang meliputi petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis dirasakan sudah sesuai dan mudah dilaksanakan. Petunjuk-petunjuk tersebut termuat dalam beberapa buku pedoman baik untuk tenaga pelaksana dilapangan maupun tenaga laboratorium dan tata cara pembuatan laporan.

Kondisi kerja di PRM responden cukup nyaman dengan sarana laboratorium yang cukup lengkap, ruangan cukup luas dan transportasi cukup lancar.

C. Hasil pengamatan peneliti pada Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM)

Setelah melaksanakan Diskusi Kelompok Terarah peneliti juga melakukan wawancara mendalam serta melakukan pengamatan terhadap ketersediaan sarana dan prasarana di puskesmas tersebut. Berdasarkan pengamatan untuk ketersediaan sarana dan prasarana semua telah tersedia , kecuali untuk mikroskop binokuler pada 2 PRM dalam keadaan rusak dan telah dilaporkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten tetapi belum ada tindak lanjut, pimpinan puskesmas tidak melakukan upaya perbaikan.

Sedangkan untuk dokumen pelaporan yang harus dibuat oleh tenaga pelaksana, berdasarkan hasil pengamatan untuk pencatatan dan kelengkapan dokumen pelaporan hanya satu PRM yaitu Selat 1 yang telah melakukan pencatatan secara lengkap dan semuanya tercatat.

Selain kelengkapan sarana dan prasarannya peneliti juga mengamati unsur penunjang kerja lainnya yaitu pembinaan yang merupakan tanggung jawab seorang pimpinan, unsur pembinaan tersebut melalui kegiatan supervisi. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kegiatan supervisi yang dilaksanakan selama ini pada ke lima PRM, supervisi yang dilakukan oleh pimpinan puskesmas belum pernah dilaksanakan sedangkan supervisi oleh wasor kabupaten pada 3 PRM waktu pelaksanaannya tidak tentu. Hasil supervisi yang dilakukan oleh wasor selama ini belum pernah dilakukan pengiriman umpan balik terhadap puskesmas yang dikunjungi dan belum adanya tindak lanjut hasil pelaksanaan supervisi tersebut.

D. Deskripsi Hasil Wawancara Mendalam

Setelah dilaksanakan Diskusi Kelompok Terarah (DKT), dilanjutkan dengan wawancara mendalam pada 10 orang responden tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas.

Peneliti sebagai fasilitator melakukan wawancara mendalam pada sore hari dengan mendatangi rumah-rumah responden, wawancara memerlukan waktu untuk masing-masing responden \pm 120 menit.

1. Faktor Pemuas

a. Prestasi

Berkaitan pertanyaan pada faktor pemuas motivasi kerja tentang arti prestasi bagi responden dan usaha untuk meningkatkannya.

Arti prestasi bagi responden antara lain bila berhasil melihat pasien yang diobati sembuh total, usaha yang telah dicapai dan sesuai jika dibandingkan dengan target, merupakan kemampuan tertinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan benar, hasil usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan merupakan kebanggaan tersendiri jika melihat hasil yang dicapai.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah bekerja dengan baik, giat dan sungguh-sungguh sesuai pedoman / juklak, dan selalu belajar dari kesalahan-kesalahan.

Sebagian besar responden sudah merasa bekerja dengan baik dan berprestasi, yang dibuktikan dengan pasien yang diobati sembuh total, pasien dapat dilayani dengan baik dan mereka puas terhadap pelayanan tersebut, target dapat dicapai dan masih dipercaya untuk melaksanakan program. Tetapi ada sebagian kecil responden yang belum berani menyatakan berprestasi dengan alasan bahwa target program belum tercapai dan yang menilai hasil kerja adalah atasan.

Usaha yang dilakukan responden untuk meraih prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain ; memotivasi diri sendiri dengan

menganggap nyawa orang lain berada ditangannya, bekerja dengan giat agar hasil yang dicapai maksimal, bekerja sungguh-sungguh sesuai prosedur dan membuat laporan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Sebagian kecil responden yang merasa tidak ada usaha yang dilakukan untuk meraih prestasi, tetapi selalu berusaha bekerja sesuai dengan pedoman.

Penilaian prestasi sebagian besar responden mengatakan bahwa selama ini belum pernah dilakukan. Menurut mereka untuk ukuran prestasi adalah dengan mengamati pelayanan pada penderita, ketrampilan kerajinan dan tanggung jawab petugas terhadap pekerjaan, petugas bisa membuat laporan dan target program tercapai.

Hasil cross check dengan Kepala Seksi Pemberantasan penyakit menular maupun pimpinan puskesmas, untuk penilaian prestasi kerja khususnya pada tenaga pelaksana program TB Paru sampai saat ini belum pernah dilakukan. Yang baru dilakukan adalah penilaian untuk tenaga / pegawai teladan.

Pertanyaan tentang apakah responden puas dengan ukuran prestasi yang digunakan, sebagian kecil responden menjawab belum pernah atau belum merasa puas dengan ukuran prestasi yang digunakan di PRM. Selebihnya sudah merasa cukup puas karena untuk ukuran yang digunakan dianggap sesuai dengan jerih payah yang dilakukan seseorang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pertanyaan tentang penentuan penilaian prestasi sebagian besar responden menyarankan adanya seleksi yang tepat dan teliti serta kriteria sesuai dengan yang umum digunakan dan penentuan kriteria tersebut melalui rapat dan musyawarah antara bawahan dengan atasan .

b. Penghargaan

Penghargaan terhadap pekerjaan yang diterima oleh responden, sebagian besar responden merasa belum ada / belum pernah diberikan , sedangkan pada sebagian kecil responden menyatakan telah ada penghargaan berupa ucapan terima kasih dari pimpinan puskesmas, piagam diberikan pada pegawai teladan.

Setelah cross check dengan Kepala Seksi pemberantasan penyakit menular dan pimpinan puskesmas tentang pemberian penghargaan untuk tenaga yang telah bekerja dengan baik secara khusus untuk program TB Paru memang belum ada terutama yang berbentuk hadiah atau piagam, sedangkan ucapan terima kasih telah umum digunakan hanya saja ada sebagian tenaga yang menganggap itu tidak termasuk penghargaan.

Penghargaan terhadap pekerjaan bagi responden tidak terlalu penting karena mereka merasa sudah puas dengan apa yang dikerjakan dan tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan, tidak terlalu penting karena bekerja sesuai pedoman dan hal tersebut adalah urusan pimpinan.

Tetapi sebagian kecil responden merasa penghargaan dalam bentuk sertifikat / piagam penting untuk kearsipan dan kelengkapan berkas jika mau naik pangkat sebagai bahan pertimbangan, penghargaan cukup penting karena tanpa penghargaan tidak ada semangat kerja dan penghargaan juga sebagai imbalan jerih payah yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kepuasan responden terhadap model penghargaan yang diberikan di tempat kerjanya, sebagian besar responden belum merasa puas karena penghargaan tersebut belum pernah diberikan sehingga mereka tidak dapat berkomentar, dan sebagian lagi sudah merasa cukup puas walaupun hanya berupa ucapan terima kasih karena mereka merasa masih memperoleh perhatian dari pimpinan

Bentuk penghargaan yang diusulkan responden berbentuk barang atau uang, surat penghargaan lainnya. Ada sebagian kecil responden menginginkan adanya kenaikan pangkat otomatis, dijadikan tenaga teladan dan lebih memperhatikan kesejahteraan dengan pemberian insentif sehingga lebih memotivasi.

Cara pemberian penghargaan yang diusulkan / disarankan responden adalah dalam bentuk apapun, bisa berupa barang atau uang yang pemberiannya diserahkan langsung pada pegawai yang berhak menerimanya, penyerahannya bisa satu tauhn sekali atau pada acara-acara tertentu.

c. Pekerjaan

Sebagai aspek lain dalam faktor pemuas motivasi kerja adalah pekerjaan, berdasarkan wawancara mendalam tujuan bekerja bagi responden adalah untuk mengamalkan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan melaksanakan tugas secara profesional, menolong sesama terutama penderita TB Paru sehingga mengurangi penderita, salah seorang responden mengatakan bahwa tujuannya bekerja adalah untuk mendapatkan upah / gaji demi kelangsungan hidup keluarga.

Sebagian besar pandangan responden terhadap pekerjaan selama ini cukup menyenangkan dan nikmatnya, sebagai tugas rutin yang harus dikerjakan, hanya sebagian kecil yang kadang-kadang merasa bosan karena tugas yang dilaksanakannya bersifat monoton.

Pekerjaan bagi responden mempunyai arti cukup besar sebagai pengamalan profesi, sangat berarti bagi kehidupan, merupakan bagian tugas sebagai manusia, sangat besar sebab tanpa peranan saya dokter akan kesulitan untuk menentukan obat yang harus diberikan kepada pasien, sangat penting bagi kelangsungan hidup keluarga, cukup besar karena merupakan dapur keluarga, sangat besar karena merupakan cita-cita sejak dulu, cukup berarti untuk menopang hidup keluarga, sangat berarti karena merupakan impian sejak dulu, cukup besar untuk menjalankan tugas profesi.

Seluruh responden merasa cukup puas dengan pekerjaannya karena sudah sesuai dengan keahlian dan profesi, sesuai dengan ilmu yang diperoleh disekolah dan merupakan cita-cita.

Usulan/ saran dari sebagian besar responden terhadap pekerjaan yaitu untuk lebih memperhatikan fasilitas yang menunjang misal alat proteksi khusus program TB Paru agar tidak tertular penyakit tersebut, ada sebagian kecil menyarankan supaya diusahakan insentif khusus untuk tenaga pelaksana program TB Paru.

d. Tanggung jawab.

Aspek tanggung jawab juga merupakan faktor pemuas dari motivasi kerja, hasil dari aspek ini tanggung jawab bagi sebagian kecil responden sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan, sebagai suatu kewajiban baik secara moral maupun fisik yang harus dilakukan, keharusan yang dilaksanakan sebagai bentuk / wujud kerja dan tanggung jawab tersebut cukup berat bagi suatu pekerjaan.

Upaya yang ditunjukkan responden untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan, antara lain dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan, membuat laporan hasil pelaksanaan program, bekerja sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan kerja, melaksanakan program agar berjalan lancar dan berupaya mencapai target.

Tanggung jawab yang diemban responden saat ini antara lain pemeriksaan sputum, penyuluhan pada pasien dan pembuatan laporan, pengobatan TB dan melayani pasien di poli umum, kebersihan ruangan, pemeriksaan lab dan pemeliharaan alat lab, selain itu sebanyak 5 orang responden mempunyai tanggung jawab rangkap selain program TB Paru yaitu program kusta, rabies, malaria dan imunisasi.

Semua responden sudah merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dibuktikan dengan menyelesaikan semua pekerjaan, banyak penderita TB Paru yang selesai diobati dan sembuh, dapat membuat laporan terutama program TB Paru.

Walaupun semua responden sudah merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tetapi berdasarkan hasil pengamatan peneliti terutama pada dokumen pelaporan hanya 1 PRM yang laporannya lengkap dan semuanya tercatat.

Usul / saran responden untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan antara lain adalah memperhatikan dan melayani pasien sebaik-baiknya, adanya kerjasama yang baik antara puskesmas dengan dinas kesehatan kabupaten, komunikasi antara bawahan dan atasan lebih terbuka, sebagian kecil responden mengusulkan dana insentif khusus tenaga pelaksana program TB.

Tanggung jawab yang diemban responden saat ini antara lain pemeriksaan sputum, penyuluhan pada pasien dan pembuatan laporan, pengobatan TB dan melayani pasien di poli umum, kebersihan ruangan, pemeriksaan lab dan pemeliharaan alat lab, selain itu sebanyak 5 orang responden mempunyai tanggung jawab rangkap selain program TB Paru yaitu program kusta, rabies, malaria dan imunisasi.

Semua responden sudah merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dibuktikan dengan menyelesaikan semua pekerjaan, banyak penderita TB Paru yang selesai diobati dan sembuh, dapat membuat laporan terutama program TB Paru.

Walaupun semua responden sudah merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, tetapi berdasarkan hasil pengamatan peneliti terutama pada dokumen pelaporan hanya 1 PRM yang laporannya lengkap dan semuanya tercatat.

Usul / saran responden untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan antara lain adalah memperhatikan dan melayani pasien sebaik-baiknya, adanya kerjasama yang baik antara puskesmas dengan dinas kesehatan kabupaten, komunikasi antara bawahan dan atasan lebih terbuka, sebagian kecil responden mengusulkan dana insentif khusus tenaga pelaksana program TB.

e. Pendidikan dan pelatihan

Faktor pemuas motivasi kerja yang lain adalah pendidikan dan pelatihan, hasil wawancara mendalam tentang diklat dalam pekerjaan, responden merasa memerlukannya antara lain untuk menjadi lebih trampil dari sebelumnya, menambah ilmu pengetahuan dan untuk mengingat pelajaran yang telah lupa, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, selain itu memperoleh informasi-informasi baru dari program.

Kondisi diklat yang dirasakan responden selama ini sudah cukup baik dan bermanfaat, dapat diterapkan dalam pekerjaan, akan tetapi pelaksanaannya masih terlalu jarang karena sangat bergantung dengan propinsi.

Menurut sebagian besar responden bidang pekerjaan yang perlu dilakukan peningkatkan diklatnya adalah semua bidang, karena merupakan kesatuan program, apalagi jika ada informasi baru. Selebihnya responden menginginkan bidang mutu pelayanan dan profesi, pemeriksaan laboratorium yang perlu dilakukan peningkatan.

Sebagian kecil responden mengusulkan peningkatan diklat pada metodenya agar lebih bervariasi, responden lainnya mengusulkan pada jenis pelatihan misal pendidikan tambahan khusus semua staf dan pembiayaan ditanggung pemerintah, selain itu bagi tenaga yang belum

mengikuti diklat agar menjadi prioritas untuk diikuti sertakan, pelaksanaan pelatihan tidak harus di propinsi lain atau pusat.

2. Faktor Pemeliharaan

Sebagai faktor pemeliharaan motivasi kerja terdiri dari :

a. Supervisi

Hasil wawancara mendalam pada pertanyaan mengenai supervisi bagi responden sangat penting antara lain dapat bertanya jika ada yang tidak dimengerti, mengetahui apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai standar juklak, juknis yang ada sehingga mutunya dapat diketahui, dapat memantau program dan menilai pekerjaan, dan juga dapat memotivasi kerja tenaga pelaksana.

Sebagian besar responden mengatakan bahwa pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh wasor kabupaten selama ini hanya melihat laporan dari masing-masing PRM dan waktu pelaksanaan supervisinya juga tidak tentu atau tidak sesuai dengan jadwal ketentuan program.

Sebagian besar responden merasakan pelaksanaan supervisi selama ini belum bermanfaat karena belum dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, selain itu waktu pelaksanaannya tidak tetap per triwulan. Supervisi ini hanya melihat laporan tidak adanya

umpan balik pada puskesmas yang bersangkutan dan belum ada tindak lanjut hasil pelaksanaan supervisi tersebut.

Karena itu untuk peningkatan kualitas supervisi sebagian besar responden mengusulkan adanya umpan balik dan mengirimkan hasil supervisi yang pelaksanaannya dilakukan secara rutin sesuai ketentuan program dan fungsinya benar-benar untuk membina, ada sebagian kecil responden menginginkan adanya pertemuan sesama pemegang program TB Paru untuk membahas kendala-kendala yang dihadapi.

b. Hubungan Kerja

Faktor pemeliharaan motivasi kerja adalah hubungan kerja, hasilnya hubungan ditempat kerja yang dirasakan responden antara bawahan dengan bawahan sudah cukup baik, akan tetapi hubungan dengan atasan kurang komunikasi karena atasan tidak menyampaikan sepenuhnya informasi-informasi baru pada bawahannya selain itu juga atasan terlihat menjaga jarak. Hubungan kerja responden sudah cukup baik karena adanya keterbukaan antara bawahan dengan bawahan, pekerjaan sehari-hari dapat diselesaikan bersama-sama dengan baik dan lancar, masing-masing menyelesaikan tugas pokok, sedangkan hubungan dengan atasan kurang harmonis karena atasan kurang terbuka

tentang hal-hal yang menyangkut program kerja, setiap informasi tidak disampaikan pada bawahan dan rasa kurang percaya pada bawahan.

Sebagian besar responden mengusulkan untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja antara lain kerjasama antara bawahan dengan dengan bawahan dipertahankan dan lebih ditingkatkan , dilakukan rapat rutin setiap bulan dan adanya keterbukaan dan komunikasi antara atasan dengan bawahan dan jika ada informasi disampaikan pada bawahan

c. Kebijakan administrasi

Kebijakan administrasi merupakan salah satu faktor pemelihara motivasi kerja. Yang dimaksud dengan kebijakan administrasi menurut responden adalah semua buku juklak juknis sebagai pedoman kerja pelaksanaan program TB Paru, peraturan yang dibuat pemerintah, melaksanakan protap pencarian penderita baru..

Untuk juklak juknis sebagian besar responden mengatakan sudah sesuai dan bisa diterapkan tetapi ada sebagian kecil responden mengatakan hanya sesuai bila diterapkan didaerah perkotaan tetapi untuk dikecamatan tidak bisa diterapkan dan belum sepenuhnya bisa diterapkan khususnya untuk pencarian penderita baru

Sebagian besar responden menganggap peraturan yang meliputi juklak juknis sangat mudah untuk dipahami dan dilaksanakan karena

petunjuknya cukup jelas, disamping itu responden telah lama melaksanakan program TB Paru. Tetapi ada sebagian kecil responden mengatakan tidak terlalu mudah karena belum lama melaksanakan program TB Paru dan belum pernah mendapat pelatihan.

Hampir semua responden mengatakan bahwa tidak ada bagian peraturan yang sulit untuk dipahami dan dilaksanakan karena gampang dimengerti apalagi jika memang dipelajari dengan baik, tetapi ada sebagian kecil responden yang kesulitan pada beberapa bagian terutama pencarian penderita.

Usulan / saran responden untuk penerapan peraturan terutama dalam era otonomi daerah mungkin ada beberapa peraturan yang harus disesuaikan, dimana pemerintah yang membuat peraturan agar lebih memperhatikan kondisi tiap daerah sehingga semua peraturan benar-benar dapat diterapkan dan dilaksanakan, walaupun saat ini masih sesuai tetapi mungkin yang akan datang sudah tidak sesuai lagi..

d. Kondisi Kerja

Faktor pemeliharaan motivasi kerja selanjutnya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang dirasakan responden terutama ruangan sudah cukup luasnya, peralatan kantor maupun laboratorium cukup

lengkap dan transportasi lancar, tetapi ada 1 PRM yang transportasinya sulit karena jalan untuk ke wilayah kerja puskesmas rusak.

Kenyamanan yang mendukung kerja, sebagian besar responden sudah merasa cukup nyaman dengan kondisi ruangan yang cukup sejuk karena ventilasinya cukup, bersih dan ruang gerak cukup bebas. Tetapi ada sebagian kecil responden yang merasakan tidak cukup nyaman karena ventilasi kurang. Peralatan bila tidak mencukupi responden akan melakukan tindakan antara lain berkonsultasi dengan pimpinan bila disetujui baru mengajukan surat permintaan peralatan yang kurang, membuat surat permintaan barang laboratorium yang dibutuhkan ke dinas kesehatan kabupaten, membuat surat amprahan barang yang ditujukan pada wasor kabupaten.

Peningkatan kondisi kerja responden mengusulkan adanya dana khusus untuk pembelian dan perawatan peralatan program TB Paru, memperhatikan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan program TB, setiap tahun ada survei dari dinas kesehatan ke puskesmas mengenai kelengkapan alat, reagen dan kelengkapan kerja lainnya.

e. Gaji / insentif yang diterima

Faktor pemelihara motivasi kerja berikut adalah gaji/insentif, pada pertanyaan gaji/insentif yang diperoleh responden hampir semua

reponden sudah merasa gaji yang diterima mereka jumlahnya cukup untuk membiayai sejumlah tanggungan keluarganya, hanya sebagian kecil yang merasa jumlah gaji yang diterima masih belum mencukupi untuk menanggung keluarga yang terdiri dari 1 orang istri dan 4 orang anak. Sebagian kecil responden merasa tidak pernah menerima insentif akan tetapi ada sebagian besar yang merasa memperolehnya yang berasal dari pungutan pasien umum dan askes yang besarnya Rp. 50.000, hasil dari puskesmas pembagiannya tidak merata besarnya antara 30.000 – 50.000.

Pemberian insentif untuk responden yang telah menerimanya merasa sudah cukup adil karena dasar perhitungan dihitung berdasarkan hari kerja potong absen dengan perincian askes 40 % untuk dokter 60 % untuk staf.

Harapan responden untuk pengembangan insentif tenaga pelaksana program TB Paru dimasa akan datang agar lebih ditingkatkan dengan memperhatikan kesejahteraan tenaga pelaksana program TB Paru karena risiko besar untuk tertular penyakit, insentif tersebut benar-benar diserahkan pada tenaga pelaksana program dan jika belum tersedia dibuat perencanaan untuk diusulkan pada pemerintah.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Ketersediaan sarana dan prasarana di PRM Kabupaten Kapuas.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PRM Kabupaten Kapuas kelengkapan sarana untuk alat-alat laboratorium misal objek glass, jas kerja , reagen dan obat-obatan selalu tersedia dan tidak pernah kosong. Mikroskop pada 5 PRM telah tersedia tetapi pada PRM Selat 3 dan Palingkau kondisinya rusak dan sampai saat ini belum ada upaya perbaikan ataupun penggantian. Keadaan tersebut sudah dilaporkan pada Dinas Kesehatan Kabupaten tetapi belum ada tindakan karena Kabupaten juga menunggu dari Propinsi, sehingga petugas laboratorium tidak dapat melakukan pemeriksaan spesimen dan yang dilakukan selama ini adalah dengan merujuk pada PRM lainnya yang terdekat.

Menurut Herzberg (1985) faktor pemeliharaan (hygiene factors) diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan pada diri pegawai terhadap kondisi yang menyenangkan. Kebutuhan dan keinginan akan kondisi kerja yang baik, nyaman dan lengkap adalah meliputi sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan mendukung kelancaran dan keberhasilan tugas-tugas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Masrul Salim (2001) pada petugas laboratorium di PRM Sumatera Barat membuktikan bahwa kelengkapan sarana khususnya sarana laboratorium akan mempengaruhi kinerja petugas.

Prasarana PRM yang meliputi dana / anggaran tersedia melalui proyek JPS P2M, alat transportasi berupa kendaraan operasional semua tenaga memiliki dan untuk bahan bakar jika melaksanakan program juga tersedia pada proyek JPS P2M. Prasarana lainnya yang mendukung kerja di laboratorium juga telah seperti aliran air dari PDAM, aliran listrik, jendela sebagai ventilasi sirkulasi udara dan penerangan pada siang hari serta lemari untuk menyimpan alat-alat laboratorium, ruangan cukup luas dan bersih.

B. Motivasi Kerja Tenaga Pelaksana Program TB Paru

Pada setiap diri manusia mempunyai alasan dan dasar mengapa dirinya bersedia melakukan sesuatu atau pekerjaan tertentu. Pada sebagian orang akan bekerja dengan tekun, sedangkan sebagian lagi bekerja biasa-biasa saja, tentu semua itu ada dasar dan alasan yang mendorongnya mereka bertindak seperti itu atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Menurut Suryo (1997) motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan .

Hasil penelitian Masrul Salim (2001) dengan uji statistik Chi- Square membuktikan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja petugas laboratorium PRM di Sumatera Barat.

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa tenaga pelaksana program TB Paru pada 5 PRM di Kabupaten Kapuas tidak mempunyai Surat Keputusan (SK) sebagai legitimasi tenaga pelaksana program. Yang menjadi motivasi

responden dalam bekerja di Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) Kabupaten Kapuas adalah karena status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), abdi negara, ada jaminan hari tua, tidak takut PHK.

Selain itu pada hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa hal yang memotivasi responden sebagai tenaga pelaksana program TB Paru adalah karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sudah merupakan tugas rutin, ingin menolong orang lain, jiwa sosial yang tinggi terhadap pasien yang kurang mampu. Disamping itu beberapa hal yang mengurangi semangat kerja yaitu ketidakterbukaan dan kurangnya komunikasi atasan dengan bawahan, kurangnya perhatian atasan pada permasalahan yang dihadapi oleh bawahan, ada perasaan takut tertular karena tidak ada perlindungan, tidak tersedianya insentif khusus untuk program TB Paru, dan pekerjaan bersifat monoton. Berdasarkan hasil amatan peneliti terdapat 2 PRM yang peralatan laboratorium yaitu mikroskop kondisinya rusak sehingga mengurangi kegiatan kerja mereka terutama untuk pemeriksaan laboratorium harus dikirim pada PRM terdekat.

Menurut Buchari (1979) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga segala sesuatunya dapat ditujukan pada pengarahannya, potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Wahjosumidjo (1987) motivasi merupakan suatu proses psikologis seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang yang timbul akibat adanya faktor didalam dirinya yang disebut instrinsik dan faktor luar dirinya yang disebut ekstrinsik. Faktor instrinsik ditimbulkan karena adanya kecemasan, frustasi, kepribadian, sedangkan faktor ekstrinsik ditimbulkan oleh karena adanya kompetisi, konflik, gaya kepemimpinan.

Dalam kehidupan organisasi selalu terjadi interaksi antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya. Lingkungan pekerjaan tersebut meliputi pemimpin dan kepemimpinannya, suasana kerja dan lain sebagainya. Lingkungan tersebut pada suatu ketika dapat menimbulkan tekanan psikologis, dimana tekanan psikologis dapat tampil dalam berbagai variasi seperti perasaan kecemasan, perasaan tegang, rasa khawatir, tersinggung, merasa tidak diperhatikan (Soul, 1984). Akibat lebih jauh dari kondisi ini, adalah hilangnya rasa kebersamaan dan keutuhan organisasi.

Pada hasil penelitian menunjukan upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja bawahannya adalah dengan memelihara hubungan baik antara atasan dengan bawahan, pimpinan harus mendengarkan pendapat bawahannya dan mendengarkan pula keluhan-keluhan serta melihat secara positif hasil kerja bawahannya.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukan beberapa hal yang membuat tenaga pelaksana program TB Paru merasa senang dalam

menjalankan program karena lebih mengerti program, pengalaman bertambah, hubungan kerja dengan sesama bawahan cukup baik, penerimaan dan pendapat pasien selama ini terhadap tenaga pelaksana cukup baik, hubungan pasien dan tenaga pelaksana cukup baik, selain itu juga mereka memperoleh gaji.

Beberapa hal yang dapat meningkatkan semangat kerja yaitu bila melihat pasien yang diobati sembuh total, hubungan dan kerjasama dengan teman baik.. Dalam kondisi ini peran Kepala Dinas Kesehatan dan Pimpinan puskesmas untuk bisa membawa dan mengarahkan ketegangan dan keluhan tenaga pelaksana program menuju pada kebaikan bersama.

Menurut Gary (1987) manusia adalah sebagai makhluk yang mempunyai tujuan, cita-cita, harapan dan keinginan. Mereka akan mempunyai kegairahan bekerja apabila kepadanya ditanamkan kesadaran bahwa apa yang diharapkannya dari organisasi hanya akan menjadi kenyataan apabila dia mendapat jasa yang setimpal dengan prestasi yang disumbangkannya kepada organisasi tersebut. Artinya kegairahan kerja akan dapat dipupuk apabila setiap orang didalam organisasi diyakinkan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi dimana dia sebagai anggota, maka tujuan-tujuan pribadinya dengan sendirinya akan tercapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pelaksana program TB Paru mempunyai harapan dan keinginan terhadap pendidikan dan latihan dimana mereka merasa selalu dapat mengikuti perkembangan program dengan adanya informasi-informasi baru, memperoleh tambahan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian juga menunjukkan sebagai besar tenaga pelaksana program menginginkan adanya pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dalam bentuk berupa barang atau uang, fasilitas dan bahkan ada yang menginginkan kenaikan pangkat otomatis.

Menurut Flippo (1989) untuk memastikan hal-hal yang bernilai bagi karyawan adalah dengan menganalisis kebutuhan-kebutuhan dasar dan mengetahui keinginan-keinginan para karyawan pada saat ini.

Hasil penelitian terhadap keinginan tenaga pelaksana program diantaranya adalah adanya pemberian insentif khusus program TB Paru, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dan perlindungan agar tidak tertular penyakit.

Suatu pendekatan yang dilakukan untuk memotivasi karyawan pada pokoknya didasarkan pada konsep bahwa orang akan mengejar kepentingan mereka yang terbaik sesuai dengan pengertian mereka tentang situasi dan diri mereka sendiri (Flippo, 1989).

Kebutuhan manusia yang dibawa kedalam organisasi menjadi jelas apabila dikaitkan dengan keinginan-keinginannya. Dalam hal ini, keinginan dan harapan sebagian besar tenaga pelaksana program TB Paru terhadap diklat adalah menambah ilmu pengetahuan dan dapat mengikuti perkembangan program. Tenaga pelaksana mengusulkan adanya diklat untuk seluruh staf yang dilakukan secara periodik.

Terhadap upaya peningkatan motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru mereka berharap adanya perlindungan diri terhadap risiko penularan

penyakit TB, adanya insentif khusus untuk program TB Paru, adanya penghargaan terhadap pekerjaan dan adanya keterbukaan dan komunikasi atasan dengan bawahan.

Menurut Wahjosumidjo (1987), motivasi sebagai sesuatu yang dirasakan sangat penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit, hal ini disebabkan karena adanya beberapa alasan. Motivasi sebagai sesuatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri ada kaitannya dengan bawahan, seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Motivasi sebagai sesuatu yang sulit (*puzzling subject*) sebab motivasi itu sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti sedangkan setiap orang tidak sama dan berbeda satu dengan yang lainnya. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin dituntut perlu memahami hakekat motivasi, teknik memotivasi, faktor-faktor yang berpengaruh dalam motivasi dan yang penting adalah mengetahui kelompok bawahannya yang perlu dimotivasi.

Dengan melihat harapan yang diinginkan oleh tenaga pelaksana program TB Paru, maka langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh pengambil kebijakan adalah menampung semua yang disampaikan dan dikeluhkan tenaga pelaksana program, wasor kabupaten. Adalah sangat bijak, apabila pemimpin dan pengambil kebijakan dapat merekam semua pendapat dan usulan, untuk

selanjutnya memikirkan langkah-langkah selanjutnya yang berkaitan dengan kebijakan program khususnya dalam rangka otonomi daerah.

Hagemann (1992) menyatakan , motivasi adalah suatu kekuatan penggerak, jika ingin memotivasi orang maka harus mengetahui segala sesuatu tentang motif mereka dan memenuhi kebutuhannya.

C. Aspek Prestasi.

Motivasi seseorang terhadap prestasi adalah dorongan yang ada dalam dirinya untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upayanya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan ini mempunyai keinginan untuk berkembang, tumbuh dan maju menuju keberhasilan. (Soul , 1984).

Sejumlah orang yang berorientasi pada prestasi, mereka akan bekerja tekun karena pandangannya bahwa kebanggaan pribadi dapat diperoleh dengan mengukir prestasi.

Hasil penelitian tentang aspek prestasi pada tenaga pelaksana program TB Paru di lima PRM belum pernah diadakan pengukuran prestasi. Arti prestasi bagi tenaga pelaksana program TB Paru prestasi adalah suatu usaha yang dicapai sesuai dengan target dan merupakan kemampuan tertinggi dari suatu pekerjaan , dan merupakan kebanggaan tersendiri atas hasil kerja yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil cross check dengan Kepala Seksi dan Pimpinan puskesmas saat ini belum ada ukuran yang digunakan untuk mengukur prestasi. Menurut Dharma (1985) pengukuran prestasi kerja ditentukan atas

dasar ; kuantitas jumlah yang harus diselesaikan, kualitas mutu hasil kerja (baik / tidaknya), ketepatan waktu kapan harus diselesaikan. Tenaga pelaksana program tetap menunjukkan usaha untuk meningkatkan prestasi melalui kerja keras, giat dan bersungguh-sungguh. Dan usaha yang ditunjukkan untuk meraih prestasi tersebut dengan memotivasi diri seolah nyawa orang berada ditangan dirinya, bekerja sungguh-sungguh sesuai pedoman. Dengan itu, tenaga pelaksana sudah merasa berprestasi yang dibuktikan dengan sembuhnya pasien yang berobat, pelayanan yang baik terhadap pasien dan target yang dapat dicapai.

D. Aspek Penghargaan.

Kebutuhan penghargaan atau ego, walaupun bukan kebutuhan tingkat tinggi pada seseorang, akan tetapi kebutuhan ini dirasakan sangat penting bagi seseorang yang sedang memulai menempatkan dirinya dalam pekerjaan. Kurangnya / tidak adanya penghargaan yang diterima dari lingkungannya, pada sebagian besar orang dapat merupakan suatu penghinaan, perasaan direndahkan, diremehkan dan tidak diperdulikan keberadaannya dan kondisi ini dapat menghancurkan seseorang dan membunuh motivasinya. (Hagemann, 1993) Kepentingan seseorang akan penghargaan atas pekerjaan meliputi kompetensi, kehormatan diri, kepercayaan diri.

Hasil penelitian pada aspek penghargaan , selama ini khususnya bagi tenaga pelaksana program TB Paru belum pernah memperoleh penghargaan

dalam pekerjaannya, baik itu hanya berbentuk lisan ataupun dalam bentuk benda yaitu piagam atau surat penghargaan lainnya. Ada beberapa pandangan dan pernyataan ini juga dikaitkan dengan hasil cross check pada Kepala Seksi P2M dan Pimpinan puskesmas mengenai pemberian penghargaan yang belum pernah dilakukan baik pada tenaga pelaksana program TB Paru.

Tenaga pelaksana program mengatakan penghargaan dalam suatu pekerjaan itu penting karena mereka menganggap sebagai semangat kerja dan dapat memacu kerja menjadi lebih baik, sebagai kelengkapan arsip untuk naik pangkat juga sebagai imbalan jerih payah.

Usul / saran dari tenaga pelaksana program TB Paru tentang penghargaan antara lain dijadikan sebagai tenaga teladan, adanya pemberian penghargaan baik itu berupa benda / uang ataupun piagam yang diberikan langsung pada yang berhak memperolehnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepentingan seseorang akan penghargaan yang meliputi kehormatan diri, kepercayaan diri, kompetensi. Pemenuhan kebutuhan ini akan membimbing pada perasaan berharga, kapabilitas, kekuatan dan menjadi bermanfaat serta diperlukan oleh lingkungannya.

E. Aspek Pekerjaan.

Hasil penelitian yang merupakan tujuan dari tenaga pelaksana program bekerja yaitu untuk mengamalkan ilmu pengetahuan dan menolong sesama, mendapatkan upah / gaji demi kelangsungan hidup.

Arti pekerjaan bagi tenaga pelaksana program TB Paru cukup besar , merupakan pengamalan dari profesi, bagian tugas sebagai manusia, dan cita-cita yang diimpikan sejak dulu, merupakan dapur keluarga demi kelangsungan hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya responden puas karena telah sesuai dengan keahlian, ilmu yang diperoleh disekolah dan sesuai dengan profesi. Sehingga responden memandang pekerjaannya selama ini sebagai tugas rutin yang harus dikerjakan ,cukup menyenangkan dan menikmatinya walau kadang ada perasaan bosan.

Menurut Herzberg (1985) pekerjaan merupakan salah satu dari faktor motivator yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga perlu sekali pimpinan untuk melihat pekerjaan itu sendiri dan menganalisis faktor-faktor yang membuat pekerjaan adalah suatu pengalaman yang memuaskan. Jika suatu pekerjaan harus dibangun ulang agar meningkatkan kepuasan kerja, maka seseorang harus memiliki visi untuk bisa menjalankannya, serta ketrampilan konsultasi untuk melakukan perubahan terhadap pekerjaan tersebut

Setiap orang cenderung akan mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan dan budaya tempatnya tinggal. Pola tersebut merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupannya. (Plippo, 1989).

Kerja merupakan hakekat dari kehidupan manusia, orang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang selalu berharap bahwa aktivitas

kerja yang dilakukan akan membawanya kepada keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya.

Menurut Suryo (1997), inti dari pekerjaan sebenarnya adalah kesadaran manusia yang bersangkutan. Pekerjaan memungkinkan orang dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya.

F. Aspek Tanggung Jawab.

Dari beberapa faktor motivator yang dikemukakan Herzberg (1966), salah satu faktor yang dianggap penting bagi tumbuhnya motivasi kerja seseorang adalah tantangan dalam pekerjaan. Pada sebagian banyak karyawan terutama dengan latar belakang pendidikan dan sosial yang tinggi, pekerjaan yang menantang merupakan bagian dari kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Apabila suatu pekerjaan dianggap tidak memberikan tantangan, maka sebaiknya dengan melakukan koreksi terhadap isi pekerjaan dan memasukan lebih banyak tantangan dalam pekerjaan tersebut, yaitu dengan jalan mendelegasikan lebih banyak tanggung jawab dan memperluas bidang kerjanya. Apabila seseorang diberi kebebasan atau sekedar otonomi untuk merasakannya dalam pekerjaan, akan meningkatkan motivasinya. Karena orang akan benar-benar termotivasi jika diberinya tanggung jawab tertentu, diberi kebebasan untuk bertindak dan dianggap telah bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaannya. Dengan demikian, pemberian otonomi yang cukup,

dukungan yang memadai dan pemberian tanggung jawab akan berhasil positif bagi perkembangan dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian tentang arti tanggung jawab bagi responden cukup berat dan sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan karena suatu keharusan yang dilaksanakan sebagai bentuk / wujud kerja dan merupakan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan, dan sebagai suatu kewajiban baik secara moral maupun fisik yang harus dilakukan. Responden juga berpendapat bahwa mereka sudah bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan menyelesaikan semua pekerjaan, program berjalan lancar dan banyak penderita TB Paru yang sudah diobati dan sembuh. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan tanggung jawab dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan, bekerja sungguh-sungguh dan berusaha mengurangi kesalahan-kesalahan dan berusaha untuk mencapai target program. Untuk saran / usul tenaga pelaksana program TB Paru untuk meningkatkan tanggung jawab, dengan lebih memperhatikan pasien dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya dan meperlakukan sebagaimana mestinya, adanya kerjasama yang baik antara dinas kesehatan dengan puskesmas, kerjasama dan komunikasi antara bawahan dengan atasan, tersedianya dana insentif untuk program TB Paru.

Berdasarkan hasil cross check pada pimpinan puskesmas juga melihat hasil penilaian bahwa khususnya tenaga pelaksana program TB Paru ini sudah cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu telah melaksanakan program secara keseluruhan. Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti

terutama pada dokumen pelaporan dari 5 PRM hanya 1 PRM yang mempunyai laporan lengkap dan semua tercatat.

G. Aspek Pengembangan (Pendidikan dan Pelatihan)

Motivasi kerja secara langsung berhubungan dengan tanggapan terhadap peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (moekijat, 1995). Jika seseorang merasa bahwa apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan dapat membantunya mempelajari hal-hal baru dan mendorong perkembangan mereka, maka motivasinya akan meningkat. Memang tidak semua orang menginginkan kemajuan dan pengembangan dirinya, hal ini disebabkan beberapa orang merasa kebutuhan sosial lebih kuat dari kebutuhan pengembangan. Namun demikian, pada sebagian besar karyawan ingin mengetahui bahwa kesempatan untuk itu ada apabila mereka memerlukannya.

Hasil penelitian pada aspek pendidikan dan latihan menunjukkan bahwa tenaga pelaksana program TB Paru memerlukan pendidikan dan pelatihan agar lebih trampil dari sebelumnya, meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan, menambah ilmu pengetahuan dan memperoleh informasi baru tentang program. Hasil penilaian mereka tentang kondisi diklat saat ini cukup baik dan bermanfaat tetapi masih jarang dilaksanakan. Menurut responden semua bidang pekerjaan yang merupakan satu kesatuan program perlu diadakan pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan. Usul dan saran responden untuk peningkatan diklat yaitu pada metode khususnya dalam pemeriksaan

laboratorium, jenis pelatihan untuk penyegaran dapat dilaksanakan setiap tahun, adanya pendidikan tambahan secara khusus bagi seluruh staf, bagi tenaga pelaksana yang belum mendapat pelatihan agar diikutsertakan / diprioritaskan, pembiayaan untuk pelatihan ditanggung oleh pemerintah sepenuhnya. Dan berdasarkan hasil cross check dengan Kepala Seksi P2M mengenai diklat untuk saat ini kabupaten bersifat menunggu, artinya kabupaten menunggu pemberitahuan dari propinsi kapan adanya pelatihan dan dimana, hal ini disebabkan sangat bergantung dengan pembiayaan dan kabupaten belum memiliki anggaran untuk diklat tersebut.

H. Aspek Supervisi.

Hasil penelitian pada tenaga pelaksana program TB Paru terhadap aspek supervisi menunjukkan sangat penting karena dapat bertanya jika ada yang tidak dimengerti, mengetahui apakah pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai juklak, juknis sehingga mutunya dapat diketahui, saling memantau program, dan dapat memotivasi kerja, akan tetapi supervisi selama ini, belum dirasakan manfaatnya karena belum dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, karena hanya melihat laporan dan hasil supervisi belum ditindak lanjuti. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada dokumen supervisi belum adanya check list untuk supervisi, supervisi dilakukan oleh wasor kabupaten sedangkan oleh pimpinan puskesmas belum pernah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pimpinan puskesmas sebagai cross check, alasan mengapa

tidak dilakukan supervisi karena setiap hari pimpinan selalu berada pada puskesmas, jika ada permasalahan bawahan yang melaporkannya. Hasil cross check dengan wasor kabupaten tentang pelaksanaan supervisi yang tidak rutin karena wilayahnya cukup jauh dan dana yang tersedia tidak mencukupi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrul Salim (2001) pada petugas laboratorium di PRM Sumatra Barat membuktikan bahwa petugas laboratorium yang mendapat pembinaan mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan petugas yang tidak mendapatkan pembinaan.

Salah satu kebutuhan komunikasi pegawai adalah instruksi tentang pekerjaan mereka. Menurut Moekijat (1995), kebutuhan akan informasi yang obyektif sangat penting bagi pegawai dalam pekerjaan dan organisasi baru. Berkaitan dengan pekerjaan, komunikasi dari pimpinan adalah dengan memberikan bimbingan dan pengarahan (supervisi), menyangkut tuntutan pekerjaan baik masalah teknis maupun non teknis. Pada umumnya bimbingan dan pengarahan berkaitan dengan keadaan yang diperlukan, dapat dilaksanakan, lengkap dan jelas. Bimbingan dan pengarahan yang beralasan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kepentingan pegawai, akan sangat menyenangkan dan memotivasi.

Usul / saran tenaga pelaksana program TB Paru untuk meningkatkan kualitas supervisi, diadakan pertemuan sesama pemegang program untuk membahas kendala-kendala yang dihadapi, supervisi dilakukan lebih sering

atau sesuai ketentuan, mengirimkan hasil supervisi dan supervisi lebih bersifat pembinaan.

I. Aspek Hubungan Kerja.

Hakekat kebutuhan manusia menurut Flippo (1984) dapat diklasifikasikan menjadi tiga katagori yaitu fisiologis (jasmani), sosial dan egoistik. Kebutuhan fisiologis. Seringkali dikenal dengan kebutuhan primer, adalah kebutuhan-kebutuhan yang ditimbulkan dari daya dan upaya manusia untuk mempertahankan hidupnya. Kebutuhan sosial dan egoistik sering disebut dengan kebutuhan sekunder, karena kebutuhan ini masih terlihat samar-samar dan tidak nyata. Pada kebutuhan sekunder, intensitasnya pada setiap orang lebih banyak menunjukkan perbedaannya bila dibandingkan dengan kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan hubungan dan pergaulan sosial, kebutuhan cinta dan kasih sayang dan kebutuhan untuk diterima.

Teori afiliasi dari Mc Clelland menyebutkan bahwa adanya dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang yang termotivasi afiliasi akan bekerja dengan lebih baik kerana pujian, karena sikap dan kerjasama yang menyenangkan dalam lingkungan kerjanya, sehingga mereka akan berusaha menjalin dan membina hubungan yang baik dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian pada responden, hubungan kerja antara bawahan dengan bawahan sudah cukup baik, sedangkan hubungan kerja antara atasan dengan

bawahan tidak terlalu baik. Hubungan kerja bawahan dengan bawahan cukup baik, ini disebabkan karena adanya keterbukaan diantara mereka dan mengerjakan tugas secara bersama-sama, sedangkan hubungan dengan atasan tidak begitu baik karena kurangnya komunikasi dan keterbukaan atasan tentang hal-hal yang menyangkut program kerja dan tidak menginformasikannya pada bawahan jika ada sesuatu hal yang baru.

Hasil cross check dengan pimpinan puskesmas mengapa hubungan kerja dengan bawahan kurang komunikasi, karena selama ini pimpinan puskesmas menjaga jarak demi menjaga wibawa.

Usul / saran tenaga pelaksana program TB Paru untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja tersebut yaitu adanya kerjasama, komunikasi dan keterbukaan masing-masing baik antara bawahan maupun atasan dengan bawahan, dan jika perlu selalu diadakan rapat rutin bulanan.

J. **Kebijaksanaan administrasi.**

Hasil penelitian menyebutkan bahwa kebijaksanaan administrasi dalam program TB Paru adalah semua petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis dan peraturan-peraturan yang mengatur pelaksanaan program TB Paru. Tenaga pelaksana program menyebutkan bahwa semua peraturan, juklak dan juknis mudah dilaksanakan karena petunjuknya sudah cukup jelas, dan telah sesuai untuk diterapkan dilapangan, akan tetapi ada sebagian kecil responden yang

menyebutkan ada beberapa bagian yang tidak terlalu mudah diterapkan yaitu untuk pencarian penderita, khususnya pada daerah kecamatan.

Kebijaksanaan diartikan sebagai pernyataan formal dari pimpinan organisasi yang digunakan oleh berbagai pihak dalam organisasi dalam melaksanakan kewajiban dan memikul tanggung jawab masing-masing. Kebijakan merupakan bagian dari upaya menjamin bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi dimaksudkan untuk mencapai berbagai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Robbin, 1973).

Kebijaksanaan adalah prosedur operasional yang baku yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja, yang termasuk dalam aspek kebijaksanaan administrasi adalah segala peraturan yang berhubungan langsung dengan program TB Paru, baik itu berupa petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis ataupun peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah pusat maupun daerah yang bertujuan untuk pelaksanaan kegiatan program.

Usul / saran responden untuk penerapan peraturan tersebut, yaitu dalam era otonomi daerah perlu adanya beberapa perubahan, dan peraturan tersebut dibuat dengan lebih memperhatikan kondisi daerah masing-masing.

K. Aspek Kondisi kerja.

Menurut Herzberg (1985), faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan pada diri pegawai terhadap kondisi yang tidak menyenangkan. Faktor pemeliharaan ini berhubungan

dengan konteks pekerjaan (*job content*) karena berkaitan langsung dengan lingkungan disekitar pekerjaannya.

Kebutuhan dan keinginan akan kondisi kerja yang baik, nyaman dan lengkap adalah meliputi sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan. Kondisi lingkungan fisik tempat kerja yang nyaman dan tertata rapi akan mempengaruhi emosi dan psikologis karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada perasaan betah dan konsentrasi kerjanya meningkat. Sedangkan kelengkapan dan terpeliharanya sarana dan fasilitas kerja akan sangat mendukung kelancaran dan keberhasilan tugas-tugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrul Salim (2001) pada petugas laboratorium di PRM Sumatra Barat dengan analisa multivariat membuktikan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja petugas laboratorium adalah sarana kerja.

Hasil penelitian terhadap aspek kondisi kerja yang meliputi ruangan, sebagian besar cukup baik dengan luas ruangan yang cukup, peralatan yang lengkap serta transportasi yang lancar, ada 1 puskesmas yang tranportasinya kurang lancar karena kondisi jalan yang rusak. Akan tetapi tenaga pelaksanaan program TB Paru masing0masing memiliki kendaraan operasional. Untuk kenyamanan yang mendukung kerja, secara keseluruhan cukup nyaman, dengan ventilasi yang cukup dan kebersihan ruangan. Apabila peralatan tidak mencukupi kebutuhan maka responden akan membuat surat permintaan barang yang diketahui oleh pimpinan dan diteruskan pada kantor dinas kesehatan

kabupaten. Usul / saran responden untuk peningkatan kondisi kerja, tersedianya dana khusus untuk pembelian dan perawatan peralatan program TB Paru, serta dilakukannya survei dari dinas kesehatan khusus mengenai alat, reagen dan prasarana lainnya.

L. Aspek Gaji dan Insentif.

Hasil penelitian pada tenaga pelaksana program TB Paru menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima selama ini cukup untuk jumlah keluarga yang mereka tanggung, sedangkan untuk insentif khusus program TB Paru ada sebagian responden yang tidak pernah memperolehnya dan sebagian lagi mendapatkan insentif yang disatukan dengan insentif secara umum berasal dari pungutan pasien. Bagi responden yang menerima insentif, mereka merasa sudah cukup adil, walaupun pembagiannya tidak merata sesuai dengan bobot kerja masing-masing.

Menurut Hagemann (1992) bahwa besarnya gaji juga menunjukkan status hirarki internal tempatnya kerja. Pada setiap individu akan membandingkan gaji yang diterimanya dengan kepuasan kolega, dan banyak yang menganggap dirinya dibayar terlalu rendah. Dengan demikian, memberi gaji tinggi pada pegawai yang punya banyak uang tidak akan meningkatkan motivasinya, karena akan selalu membandingkan dengan gaji orang lain yang lebih besar.

Pengaruh uang sebagai faktor motivasi tidaklah sebesar yang diperkirakan orang. Namun demikian, setiap orang menginginkan uang dan selalu menjadi

topik pembicaraan pegawai ditempat kerja. Besarnya gaji seseorang selalu diikuti pula dengan meningkatnya kebutuhan, karena kebutuhan manusia tidak pernah ada batasnya. Dan selalu ada pula orang lain yang memperoleh gaji melebihi yang diperolehnya.(Hagemann, 1993). Kondisi seperti ini kadang menimbulkan ketidakpuasan, semua orang selalu menginginkan lebih banyak uang walaupun tidak menjamin kepuasan dan kebahagiaanya, adalah disebabkan uang dipercaya dapat mengkompensasikan suatu kehidupan seseorang.

Berdasarkan hasil cross check dengan kepala seksi P2M dan wasor kabupaten, insentif untuk tenaga pelaksana program TB Paru di puskesmas berdasarkan kebijaksanaan dari pusat belum tersedia, yang ada hanya untuk wasor baik propinsi maupun kabupaten.

Harapan responden untuk pengembangan insentif tenaga pelaksana program TB Paru pada masa datang, bagi yang belum menerimanya agar diserahkan pada yang bersangkutan, dan jumlahnya lebih ditingkatkan lagi mengingat risiko kemungkinan tertular yang cukup besar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada tenaga pelaksana program TB Paru di Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM) Kabupaten Kapuas, dengan menggunakan metode Diskusi Kelompok Terarah (DKT) dan wawancara mendalam, selanjutnya dilakukan pembahasan dengan memperhatikan masukan (pendapat) dari kepala seksi pemberantasan penyakit dan wakil supervisor dinas kesehatan serta pimpinan PRM sebagai cross check data, maka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru :

1. Tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas tidak memiliki Surat Keputusan (SK) sebagai legitimasi tenaga pelaksana program.
2. Sarana laboratorium pada 2 PRM yaitu mikroskop yang kondisinya rusak segera diganti agar tidak menjadi penghambat kerja bagi tenaga laboratorium .
3. Motivasinya sebagian besar karena sebagai tugas rutin dari pegawai negeri sipil, abdi negara dan pelayanan masyarakat, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

4. Hal-hal yang memotivasi adalah ingin menolong orang lain, adanya jiwa sosial yang tinggi ingin menolong pasien yang kurang mampu.
5. Upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi bawahannya, dengan memelihara hubungan baik antara atasan dengan bawahan, mendengarkan keluhan bawahan dan menilai positif hasil kerjanya.
6. Beberapa hal yang mengurangi semangat kerja tenaga pelaksana program TB Paru yaitu ketidakterbukaan dan kurangnya komunikasi atasan dengan bawahannya, kurangnya perhatian atasan pada permasalahan yang dihadapi oleh bawahan, adanya perasaan takut tertular karena tidak ada perlindungan, tidak tersedianya insentif khusus untuk program TB Paru.
7. Yang dapat meningkatkan semangat kerja tenaga pelaksana program TB Paru, dengan melihat pasien yang diobati sembuh total, hubungan dan kerjasama dengan teman baik.

Yang membuat tenaga pelaksana program TB Paru merasa senang, dalam menjalankan program karena mereka akan lebih mengerti program, pengalaman bertambah, penerimaan dan pendapat pasien selama ini terhadap tenaga pelaksana cukup baik.

6. Sebagian besar tenaga pelaksana program TB Paru mempunyai harapan dan keinginan terhadap pendidikan dan latihan, sehingga

dapat mengikuti perkembangan program dengan adanya informasi-informasi baru, dan memperoleh tambahan ilmu pengetahuan.

7. Sebagian besar tenaga pelaksana program TB Paru menginginkan adanya pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dalam bentuk berupa barang, atau fasilitas, piagam.
8. Usul / saran tenaga pelaksana program terhadap upaya peningkatan motivasi kerja, adanya perlindungan diri terhadap risiko penularan penyakit TB Paru, adanya insentif khusus untuk program TB Paru, adanya penghargaan terhadap pekerjaan dan adanya keterbukaan dan komunikasi atasan dengan bawahan.
9. Sebagian tenaga pelaksana program TB Paru memendang perlu prestasi sebagai wujud dari suatu usaha yang dicapai sesuai dengan target dan merupakan kemampuan tertinggi dari suatu pekerjaan. Disamping itu merupakan kebanggaan tersendiri atas hasil kerja.
10. Tenaga pelaksana program yang berpandangan negatif tidak perlunya suatu penghargaan karena sudah merasa cukup puas dengan apa yang dikerjakan dan menganggap itu urusan pimpinan.
11. Tenaga pelaksana yang berpandangan positif perlunya suatu penghargaan, sebagai semangat kerja dan dapat memacu kerja lebih baik lagi, sebagai kelengkapan arsip untuk kenaikan pangkat dan sebagai imbalan jerih payah.

12. Aspek kondisi kerja yang meliputi ruang ruangan cukup luas, peralatan cukup lengkap dan transportasi cukup lancar
13. Tujuan tenaga pelaksana program TB Paru bekerja adalah untuk mengamalkan ilmu pengetahuan dan menolong sesama, mendapatkan upah/gaji untuk kelangsungan hidup.
14. Aspek tanggung jawab bagi tenaga pelaksana program TB Paru sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan karena sebagai bentuk / wujud kerja dan merupakan kewajiban moral maupun fisik yang harus dilakukan.
15. Tenaga pelaksana program TB Paru memerlukan pendidikan dan pelatihan agar lebih trampil dari sebelumnya dan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan.
16. Aspek supervisi bagi tenaga pelaksana program sangat penting untuk mengetahui pekerjaan yang dikerjakan telah sesuai juklak, juknis sehingga mutu diketahui, dan dapat memotivasi kerja.
17. Sebagian besar tenaga pelaksana program merasa gaji yang diterima selama ini cukup dengan jumlah keluarga yang ditanggung, sedangkan untuk insentif khusus program TB Paru sebagian responden tidak pernah memperolehnya.

B. Saran.

Setelah melihat hasil keseluruhan dari penelitian menggunakan metode DKT maupun wawancara mendalam dengan melihat semua pendapat yang dikemukakan oleh tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas kemudian disusun simpulannya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Pada dinas Kesehatan Kabupaten Kapuas ;
 - a. Kelengkapan sarana PRM harus diperhatikan sesuai dengan standar, jika ada yang rusak harus segera diganti agar tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan program.
 - b. Kepala Dinas Kesehatan, Kasi Pemberantasan penyakit menular sangat diperlukan adanya unsur pembinaan pada PRM agar diperoleh hasil kegiatan program yang lebih baik, pembinaan tersebut bisa melalui pertemuan rutin bulanan untuk membahas kemajuan serta permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program.
 - c. Supervisi yang dilakukan oleh wasor kabupaten pada petugas pelaksana di PRM lebih bersifat membina yang dilakukan secara berkala sesuai dengan ketentuan, dan membuat tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut.

- d. Bagi tenaga pelaksana program maupun pimpinan puskesmas yang belum mendapatkan pelatihan agar diprioritaskan dan jika memungkinkan dapat dilakukan pelatihan singkat tentang strategi DOTS.
 - e. Mencoba memikirkan membuat solusi untuk memperkecil risiko penularan penyakit bagi tenaga pelaksana program seperti halnya pada tenaga pelaksana rontgen yaitu adanya tunjangan perbaikan gizi.
2. Puskesmas Rujukan Mikroskopis (PRM).
- a. Tenaga yang ditunjuk sebagai pelaksana program TB Paru harus mempunyai Surat Keputusan (SK) sebagai legitimasi.
 - b. Perlu adanya supervisi oleh pimpinan puskesmas sebagai pembinaan langsung dari atasan untuk memantau kemajuan pelaksanaan program.
 - c. Perlunya komunikasi dan keterbukaan dari atasan terhadap bawahan sehingga hubungan kerja menjadi lebih harmonis dan dapat mengurangi adanya unsur saling curiga dan ketidakpercayaan bawahan terhadap atasan.
 - d. Pimpinan puskesmas yang belum memberikan insentif pada tenaga pelaksana program dapat melakukan studi banding untuk mencontoh puskesmas yang dapat memberikan insentif bagi

tenaga pelaksana walaupun kebijaksanaan depkes tidak tersedia dana insentif.

3. Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja pada lokasi yang berbeda dan dengan metode yang berbeda pula.
4. Melalui penelitian ini diperoleh gambaran tentang motivasi kerja tenaga pelaksana program TB Paru di PRM Kabupaten Kapuas, berdasarkan hasil tersebut diharapkan adanya tanggapan positif dari pimpinan baik pimpinan PRM maupun Dinas Kesehatan bertemu bersama mencari jalan pemecahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. Moh. Tulus., 1995 ; *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Gramedia Pustaka Utama , Jakarta
- Alderfer, 1982 ; *Existence Relatedness and Growth* , Human needs in organizational Setting New York , Free Press.
- BPS , 1999 ; Kantor Statistik Propinsi Kalimantan Tengah , Palangka Raya.
- Buchari , 1984 ; *Manajemen dan Motivasi* , Cetakan ketiga, Balai Aksara, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, 1999 ; *Pedoman Penanggulangan Tuberkulosis* , Cetakan ke 4 , Ditjen PPM dan PLP , Depkes RI , Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI, 1983 ; *Pemeliharaan Mikroskop* , Depkes RI , Jakarta .
- Departemen Kesehatan, 2000 Gerdunas TB, Indonesia Stop TB Initiative ; *Parther Ship A Key Factor in the Success of National TB Programme* ; Jakarta.
- Departemen Kesehatan, 1999 ; *Aplikasi penelitian kualitatif dalam pemantauan dan evaluasi program kesehatan*, FKM UI bekerjasama dengan Pusat data kesehatan, Depkes RI, Jakarta
- Diklat Propinsi Jawa Tengah, 1999 ; *Pengembangan Sumber Daya Manusia , Depdagri* , Semarang.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Kabupaten Kapuas, 2000 ; *Laporan Data Penyakit TB Paru per puskesmas* , Dinas Kesehatan , Kuala Kapuas
- Edwin.B.Flippo, 1989 ; Manajemen personalia, Edisi ke enam jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- FKM UI bekerjasama dengan Ditjen PPM Depkes RI, 1999 ; *Aplikasi Penelitian Kualitatif dalam pencegahan dan pemberantasan penyakit menular* , Jakarta.
- Gary Yuri , Wexley, 1987 ; *Managerial Leadership ; A Review of theory and research " Journal of Management* , Vol.15 No.2 , 251 – 289.
- Gibson, 1990; *Organisasi ; Perilaku, struktur dan Proses*, Jilid 1 dan 2 Cetakan kelima , Erlangga Jakarta.
- Green. W. Lorren.W.et.al, 1980 ; *Perencanaan Pendidikan Kesehatan sebuah pendekatan Diagnostik* , terjemahan Zarfiel Tafal, Zulazmy Mamdy dan Sudarti Kresno, Proyek Pengembangan FKM Depdikbud RI, Jakarta.
- Hagemann Gisela, 1993 ; *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi* , PT.Pustaka Binaman Pressindo , Jakarta
- Hani. T. Handoko, 1989 ; *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Edisi kedua , BPFE, Yogyakarta
- Hernanto Lilik, 2000 ; *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pemeriksaan mikroskopis dahak penderita tuberkulosis paru dalam strategi DOTS di puskesmas Kabupaten Blora*, Tesis, Program Pascasarjana UNDIP, Semarang.
- Herzberg, 1985 ; *The Motivation of work*, John wiley and sons, Inc, New York.
- Jurkiewicz.L.Carrole , 1998; *Motivation in Public and Private Organizations , A Comparative Study Productivity in review Public Productivity and Management Review* Vol.21
- Kalleberg and Marsden, 1994 ; *Organizational Comitment an Job Performance in the US Labour force* ; Research in the Sociology of Work 5.
- Kusnanto Hari, 1999 ; *Metode kualitatif dalam riset kesehatan*, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana UGM, Yogyakarta
- Manullang, 1981 ; *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia , Jakarta

- Maslow.H. Abraham, 1994 ; *Motivasi dan Kepribadian 2 , Teori Motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia* , Seri Manajemen No.104 .B. , PT.Pustaka Bnaman Pressindo , Jakarta .
- Michael Armstrong, 1994 ; *Manajemen Sumber Daya Manusia* , diterbitkan oleh PT. Elex Media Komputindo untuk PT. Gramedia Asri Media Kelompok Gramedia, Jakarta .
- Moekijat, 1995 ; *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Nolan. M. Charles, 1990 ; *Prevention and Control of TB in Long term Care Facilities* ; WWW , CDC
- Panji Anoraga dan Suyati Sri , 1995 ; *Perilaku Organisasi* , Pustaka Jaya , Jakarta .
- Robbin .P. Stephen , 2000 ; *Perilaku Organisasi , Konsep Kontroversi Aplikasi* , Edisi kedelapan, Jilid I , PT. Prenhallindo, Jakarta .
- Said Hasan , 1986 ; *Pengaruh Gugus Kendali Mutu terhadap Motivasi kerja karyawan* , Fakultas Psikologi UGM , Skripsi tidak diterbitkan , Yogyakarta
- Salim Masrul, 2000 ; *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas laboratorium puskesmas rujukan mikroskopis di Sumatera Barat*, Tesis, Program Pascasarjana UI, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto , 1999 ; *Manajemen Penelitian* . PT.Rineka Cipta , Jakarta.
- Sarwoto, 1981 ; *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen* , Ghalia Indonesia , Jakarta .
- Savitri, 1997 ; *Modul Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Organisasi Yankes* , Program Pasca Sarjana
- Sentono .P. Suryadi, 1997 ; *Modul Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Organisasi* , Jakarta
- Slamet Susanto, 1995 ; *Administrasi Kantor Manajemen dan Aplikasinya* , Djambatan, Jakarta

Suratno, 1997 , Materi untuk Peserta adumla , Propinsi Jawa Tengah ; *Teknik Supervisi , Pemantauan dan Pelaporan* , Semarang.

Sumadi Suryadibrata, 1984 ; *Psikologi Pendidikan* , UGM, Yogyakarta

Suryo Notoatmodjo, 1992 ; *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT.Rineka Cipta, Jakarta .

Suryo Prabandari Yayi, 1997 ; *Introduksi Penelitian Kualitatif* , Program Pasca Sarjana , UGM

Soul .W.Gellermann , 1984 ; *Motivasi dan Produktivitas* , PT.Pustaka Binaman Pressindo , Jakarta

Terry.R. George, 1981 ; *Principle of Management dikutip LAN ; Manajemen dalam pemerintahan* , Yayasan Administrasi , Jakarta

Umar Husein , 1999 , Business Research Specialist ; *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* , PT. Gramedia Pustaka Utama , Jakarta

World Health Organization (WHO), 1997 ; *TB A Clinical Manual for South East Asia* , Geneva.