

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi melahirkan berbagai tuntutan baru masyarakat dan lingkungan terhadap perubahan dan penyesuaian paradigma dan praktek administrasi negara dan pembangunan terutama tuntutan masyarakat dalam pelayanan umum. Salah satu tuntutan masyarakat akan pelayanan umum menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) yang harus direspon oleh jajaran birokrasi pemerintahan yang mencakup berbagai aspek kehidupan termasuk aspek pelayanan kesehatan (Miftah, 2012).

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pengendalian Penyakit Demam Berdarah Dengue: 1) Pencegahan penyakit DBD merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah dan Masyarakat yang dapat dilakukan melalui upaya : PSN 3M Plus, PJB, surveilans, sosialisasi. (pasal 3) ; 2) PSN 3M Plus wajib dilakukan oleh orang perorang, pengelola, penanggung jawab, atau pimpinan di semua tatanan. (pasal 4 ayat 2) ; 3) Kegiatan PSN 3M Plus dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan, dengan pelaksanaan sekurang-kurangnya 1 minggu sekali. (pasal 4 ayat 3-4) ; 4) Setiap orang, pengelola, penanggung jawab atau pimpinan yang melanggar ketentuan pelaksanaan PSN 3M Plus akan dikenai sanksi berupa: teguran tertulis, penempelan stiker teguran, denda atau pidana kurungan. (pasal 21-22)

Berdasarkan Visi Kesehatan yaitu: Masyarakat Sehat Yang Mandiri dan Berkeadilan. Misi Kesehatan yaitu: 1) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk swasta dan masyarakat madani ; 2) Melindungi kesehatan masyarakat dengan menjamin tersedianya upaya kesehatan yang paripurna, merata bermutu dan berkeadilan ; 3) Menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya kesehatan dan 4) Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik

Sesuai dengan Perda No.06 Tahun 2007 diatas bahwa salah satu upaya Pemerintah untuk mengendalikan penyakit Demam Berdarah perlu melibatkan masyarakat dalam hal ini dengan membentuk Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di masing-masing RT sebanyak 1 orang petugas Jumantik yang bertugas memantau Jentik Nyamuk *Aedes aegypti* diwilayahnya seminggu sekali yaitu pada hari Jum'at jam 09.00 – 09.30 WIB. Namun demikian tidaklah mudah dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya karena seorang petugas Jumantik tidak diberikan gaji khusus bulanan dan sifatnya sukarela hanya diberikan transport sebesar Rp.17.500,- per sekali turun ke lapangan sehingga timbul masalah dari factor motivasi dan efektifitas kerja seorang Jumantik begitu rendah wal hasil berdampak pada kinerja petugas Jumantik yang kurang memuaskan, belum lagi permasalahan lain yang dihadapi di Lapangan seperti sulitnya memasuki rumah orang-orang kaya yang akan diperiksa jentik nya tidak diperbolehkan masuk. Hal ini dapat berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

Dalam kaitan itu menjadi amat penting untuk menjaga motivasi petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk dalam bekerja, salah satu

caranya adalah dengan memberikan kepada petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat sarana-sarana tentunya berupa imbalan-imbalan yang diberikan kepada petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat sebagai bentuk penghargaan terhadap mereka yang telah menunjukkan kinerja yang baik dengan itu akan dapat dijaga dan diarahkan sikap serta perilaku pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Keterkaitan antara imbalan-imbalan yang diberikan kepada petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat sebagai bentuk dari penghargaan di satu sisi dan pelaksanaan fungsi pengawasan yang maksimal di suatu instansi disisi lainnya diyakini berhubungan langsung dengan efektifitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat.

Bila seseorang tidak termotivasi untuk bekerja, maka yang bersangkutan tentu tidak akan dapat memenuhi keinginan-keinginan yang ada pada dirinya. Hal ini sudah merupakan hukum alam, bahwa tiada kemenangan yang dapat diraih tanpa pengorbanan dan tiada pengorbanan yang sia-sia. Artinya orang yang tidak mau bekerja tidak akan memperoleh sesuatu, dan orang-orang yang cekatan dan rajin bekerja tentu akan memperoleh sesuatu imbalan dari apa yang dikerjakannya.

Petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat sebagai individu memiliki kondisi yang tidak sama dalam sikap, tabiat dan kebiasaan-kebiasaan yang tumbuh dan dibentuk oleh keadaan lingkungan dan pengalaman masing-masing. Karakteristik individu tersebut langsung atau

tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang didasari oleh motivasi kerja. Petugas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi senantiasa memiliki dorongan untuk bekerja gigih guna mencapai prestasi yang tinggi tanpa harus diawasi secara ketat, dipaksa, ditekan dan diancam atau diintimidasi.

Demam Berdarah (DBD) masih menjadi masalah di Indonesia, salah satu kebijakan dan langkah dalam upaya pencegahan dan penanggulangan kasus Demam Berdarah (DBD) adalah dengan memberdayakan masyarakat dalam bentuk program Juru Pemantau Jentik (Jumantik). Namun, pada kenyataannya jumantik masih menemui berbagai masalah, diantaranya jumlah imbalan yang tidak sesuai dan penolakan-penolakan dari masyarakat setempat. Dan wilayah Jakarta Barat, yang selama tahun 2013 memiliki angka kasus Demam Berdarah (DBD) terbanyak ke 4 se DKI Jakarta.

Berikut diuraikan data kasus DBD di Propinsi DKI Jakarta sejak tahun 2010 – 2013. Pada tahun 2010 sebararan DBD di Jakarta Pusat : 3.596 kasus, Jakarta Utara : 4784 kasus, Jakarta Barat : 4860 kasus, Jakarta Selatan : 6846 kasus, Jakarta Timur : 8608 kasus dan Kab.Kepulauan Seribu : 3 kasus ; tahun 2011 sebararan DBD di Jakarta Pusat : 1263 kasus, Jakarta Utara : 2519 kasus, Jakarta Barat : 1781 kasus, Jakarta Selatan : 2043 kasus, Jakarta Timur : 3152 kasus dan Kab.Kepulauan Seribu : 12 kasus ; tahun 2012 sebararan DBD di Jakarta Pusat : 1292 kasus, Jakarta Utara : 2185 kasus, Jakarta Barat : 3100 kasus, Jakarta Selatan : 2702 kasus, Jakarta Timur : 3801 kasus dan Kab.Kepulauan Seribu : 12 kasus dan pada tahun 2013 sebararan DBD di

Jakarta Pusat : 1782 kasus, Jakarta Utara : 3707 kasus, Jakarta Barat : 3100 kasus, Jakarta Selatan : 4391 kasus, Jakarta Timur : 6287 kasus dan Kab.Kepulauan Seribu : 7 kasus. Sejak tahun 2011 hingga tahun 2013 sebaran penyakit DBD di wilayah Jakarta Barat cenderung meningkat (sumber : Sie Surveilans Dinkes Prov. DKI Jakarta)

Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja jumentik yang nantinya juga akan mempengaruhi sukses pencapaian program pencegahan dan penanggulangan Demam Berdarah (DBD). Kondisi di atas menunjukkan bahwa motivasi dan efektifitas kerja pegawai Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat masih lemah.

Berangkat dari latar belakang permasalahan motivasi, efektifitas kerja dan kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat, seperti yang telah diuraikan diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian ilmiah yang berjudul: **“Hubungan Motivasi Dan Efektifitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) Suku Dinas Kesehatan Kota Administrasi Jakarta Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang dihadapi petugas Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat, yakni sebagai berikut: motivasi petugas belum optimal, efektifitas kerja petugas belum optimal, keterbatasan kompetensi yang dimiliki oleh para petugas Jumantik, Disiplin petugas Juru

Pemantau Jentik (Jumantik) masih rendah, Keterbatasan pengawasan yang dimiliki oleh para pimpinan, Kurangnya Pelatihan bagi petugas, Rendahnya pendidikan yang dimiliki oleh petugas Jentik (Jumantik), Pengembangan karier belum berjalan optimal, Kepemimpinan sangat terbatas, Sarana dan prasarana yang belum cukup memadai, Tidak kondusifnya lingkungan kerja, Tidak efektifnya komunikasi, Kurangnya koordinasi internal dan eksternal, Kurangnya kompensasi yang diterima dan kecerdasan emosional yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah yang dikaji dapat dijadikan obyek penelitian yang jelas dan terfokus, oleh sebab itu dipandang perlu adanya batasan masalah. Dengan demikian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada ruang lingkup: pengaruh motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara usia, jenis kelamin dan pendidikan dengan kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat?

2. Apakah ada hubungan motivasi terhadap kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat?
3. Apakah ada hubungan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat?
4. Seberapa kuat hubungan motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja Petugas Juru Pemantau Jentik (Jumantik) di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik responden berupa usia, jenis kelamin dan pendidikan petugas juru pemantau jentik (Jumantik) di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.
2. Mengidentifikasi motivasi, efektifitas dan kinerja petugas juru pemantau jentik (Jumantik) di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

3. Menganalisis perbedaan kinerja kerja berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.
4. Menganalisis hubungan motivasi dan kinerja petugas juru pemantau jentik (Jumantik) di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.
5. Menganalisis hubungan efektifitas dan kinerja petugas juru pemantau jentik (Jumantik) di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.
6. Menganalisis variabel motivasi, dan efektifitas kerja sebagai factor determinasi kinerja kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori dengan permasalahan pengaruh motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan ataupun sumbangan pemikiran bagi petugas Jumantik di wilayah Jakarta Barat dalam rangka peningkatan kinerja petugas. Di samping itu hasil penelitian juga diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya yang memiliki pokok bahasan tentang sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat, khususnya pengaruh motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas. Hal ini dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kualitas pegawai dimasa

yang akan datang dan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan, baik kondisi internal maupun eksternal yang mempengaruhinya.

4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi yang dapat digunakan bagi mahasiswa lain yang memiliki pokok bahasan tentang pengaruh motivasi dan efektifitas kerja terhadap kinerja petugas Jumentik di Wilayah Puskesmas Kebon Jeruk Jakarta Barat