

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi merupakan modal utama dan memiliki sumbangan terbesar terhadap pertumbuhan organisasi, sama seperti modal fisik seperti mesin dan biaya. Dalam arti lain sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi tersebut dapat menyerap pengetahuan, keterampilan dan pola kerja karyawan secara optimal. Karyawan bukan sekedar alat pendukung atau alat bantu dan bukan sekedar sejumlah sumber daya tersedia yang digunakan sewaktu-waktu sesuai keperluan. Karyawan adalah kekayaan organisasi yang akan mendatangkan lebih banyak kekayaan.

Terkait dengan hal ini, sumber daya manusia bahkan diharapkan mampu mencapai tujuan pembangunan Indonesia, sesuai dengan komitmen di dunia internasional lebih lebih terkenal dengan nama *Millenium Development Goals (MDGs)*. *MDGs* merupakan deklarasi milenium hasil kesepakatan kepala negara dan perwakilan dari 189 negara Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) yang mulai dijalankan pada September Tahun 2000. Kesepakatan ini memiliki delapan butir tujuan untuk dicapai pada tahun 2015. Salah satu targetnya untuk kesejahteraan rakyat dan pembangunan masyarakat. Laporan *United Nation of Development* atau UNDP (2005:4) *the eight millennium development Goals: (1) Eradicate extreme poverty and hunger;(2) Achieve universal primary education;(3) Promote gender equality and empower women;(4)*

Reduce child mortality;(5)*Improve maternal health;*(6) *Combat HIV/AIDS, malaria and other diseases;*(7) *Ensure environmental sustainability;*(8) *Develop a global partnership for development* (ada delapan tujuan pembangunan yaitu: 1. Memberantas kemiskinan dan kelaparan ekstrem; 2. Mewujudkan pendidikan dasar untuk semua; 3. Mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan; 4. Menurunkan angka kematian anak; 5. Meningkatkan kesehatan ibu; 6. Memerangi *HIV* dan *AIDS*, Malaria dan penyakit lainnya; 7. memastikan kelestarian lingkungan; dan 8. Mengembangkan kemitraan global untuk pembangunan.

Tujuan *MDGs* poin 6 yaitu memerangi *HIV/AIDS*, malaria dan penyakit menular lainnya salah satu program tempat penulis ingin teliti yaitu penyakit menular *Tuberculosis* atau biasa di singkat dengan *TB*. Program *Community Empowerment of People Against Tuberculosis* disingkat dengan *CEPAT* merupakan program yang didanai oleh *USAID* dimana Yayasan Jaringan Kesehatan Masyarakat (JKM) adalah pelaksana Grant program. Program ini bertujuan untuk menanggulangi angka *TB*, karena *TB* merupakan salah satu penyakit penyumbang korban tertinggi di Indonesia. Indonesia dalam hal kasus ini menempati peringkat kelima dalam *Global Tuberculosis Control: Epidemiology, Strategy and Financing (Global)*.

Laporan *World Health Organization (WHO)* tahun 2011 menyatakan alasan mengapa kasus *TB* tinggi. Penyebabnya antara lain: terbatasnya deteksi kasus (pasien yang pasif), keterlambatan diagnosis, kecilnya penanganan kasus *TB-MDR*, pengetahuan tentang *TB* yang terbatas. Terbatasnya dukungan untuk penanganan *TB* dari masyarakat dan program pemerintah. Sehingga tahapan pertama dalam program ini

yaitu memberikan pentransferan pengetahuan pendidikan mengenai *TB* kepada masyarakat dan dalam kesempatan ini program melakukan pelatihan kepada beberapa orang yang merupakan perwakilan dari daerah atau kader kesehatan di lingkungan setempat.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Memperhatikan betapa pentingnya pelatihan maka program ini melakukan pelatihan kader dimana kader nantinya akan dibekali pengetahuan, keahlian dan sikap agar tercapainya tujuan dari program ini yang otomatis menjadi tujuan dari organisasi.

Dalam setiap kelas pelatihan terdiri dari 20 kader, jumlah ini merupakan standard dari pelatihan agar ilmu yang disampaikan dapat ditransfer dan diterima baik oleh kader atau peserta pelatihan. Setelah diadakannya pelatihan, kader memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk mencari kasus sehingga produktivitas kader akan kegiatan ini sangat penting. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberikan pengetahuan kepada kader yang dipilih dan selanjutnya kader tersebut akan memberikan ilmu pengetahuan yang didapatnya kepada orang-orang yang sebaya dengannya, kegiatan ini dikenal dengan *peer education* (pendidikan sebaya). Dimana dalam metode pendidikan sebaya ini, komunitas kader akan menghasilkan perubahan di antara anggota lain dalam kelompok yang sama. Pendidikan sebaya sering digunakan untuk mengubah tingkat perilaku pada individu dengan cara memodifikasi pengetahuan, sikap, keyakinan, atau perilaku seseorang. Namun, pendidikan sebaya juga dapat mempengaruhi perubahan di

tingkat kelompok atau masyarakat dengan memodifikasi norma-norma dan merangsang tindakan kolektif yang mengarah pada perubahan program dan kebijakan yang ada dalam masyarakat. Kader *TB* memiliki peran strategis dalam meningkatkan angka kesembuhan penyakit *TB* dan menurunkan angka kesakitan akibat *TB*. Peran strategis kader *TB* kabupaten diantaranya; menemukan suspect, memotivasi suspect untuk melakukan pemeriksaan dahak ke Unit Pelayanan Kesehatan (UPK) terdekat untuk memastikan apakah suspect tersebut positive menderita sakit *TB* atau tidak. Maka menemukan kasus *TB* dan mengobatinya merupakan kerja kader, sehingga produktivitas yang tinggi dari kader *TB* sangat dibutuhkan.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi apapun, produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber-sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik, dan dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara singkat produktivitas dapat dikatakan sebagai ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan, seberapa jauh masukan input dapat menghasilkan keluaran output, baik kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan.

Spring Singapore (2011:4), *productivity is defined as the relationship between the quality of input used to generate that output*, yang mengandung arti bahwa produktivitas merupakan hubungan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Masih dalam buku yang sama, Spring Singapore (2011:4), *productivity is not just about doing things more efficiently by “doing things right,” it is also about achieving maximum effectiveness by “doing the*

right things”, bahwa produktivitas bukan hanya melakukan semata melainkan kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Peningkatan produktivitas adalah tujuan dari semua organisasi ataupun lembaga, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya jika dilihat dari konsep ekonomis.

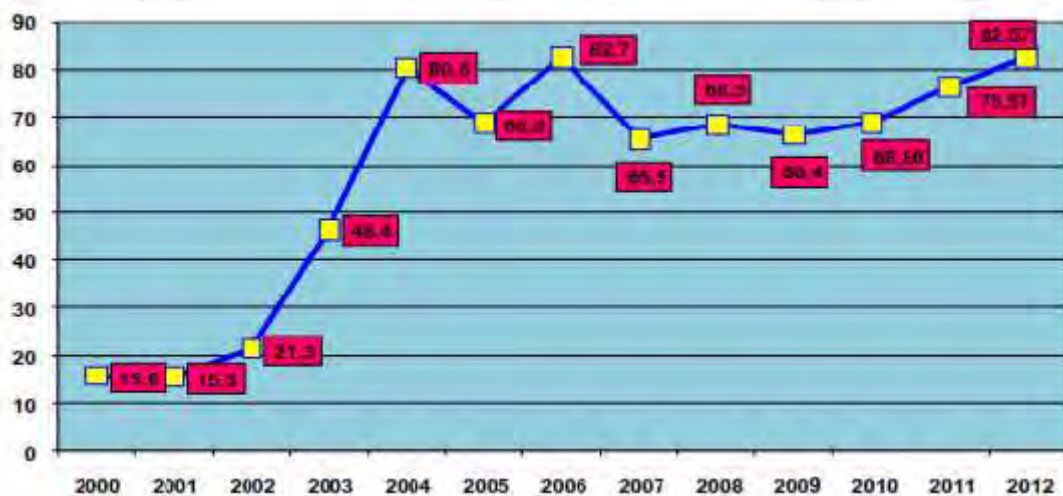
Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Menurut Husein Umar (2002:9) produktivitas kerja seseorang adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja seseorang memiliki

dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektifitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, yaitu pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Program ini mempunyai angka target angka dalam pencapaian program dimana angka tersebut untuk menunjukkan keberhasilan program. Untuk itu dibutuhkan produktivitas kerja seluruh elemen. Profil Kesehatan Propinsi Sumatera Utara (2012: 27) diperhitungkan sasaran penemuan kasus baru *TB* Paru di Propinsi Sumatera Utara sebesar 21.145 jiwa, dan hasil cakupan penemuan kasus *TB* Paru yaitu 17.459 kasus atau 82,57%. Angka ini mengalami peningkatan bila dibandingkan tahun 2011 yaitu 76,57% dan 2010 yaitu 68, 86%. Berikut grafik penemuan kasus 12 tahun terakhir.



Gambar Grafik 1.1. Trend Penemuan Kasus *TB* Paru Tahun 2000 - 2012
Sumber: Profil Kesehatan Propinsi Sumatera Utara (2012:27)

Melihat angka target di atas yang merupakan revisi target, merupakan observasi awal penulis di lapangan mengenai produktivitas kader *TB* karena setelah dilaksanakannya pelatihan penemuan kasus *TB* di lapangan masih belum memuaskan seperti yang diharapkan. Ini tergambar dari awal target temuan *TB* semula sudah teridentifikasi rendah.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seseorang. Hasil kerja seseorang merupakan proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja merupakan kinerja dari individu. Sering terjadi produktivitas kerja seseorang menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kompensasi yang minim, kurangnya motivasi, dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

As'ad (1998:45) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Dewan Produktivitas Nasional (1995:281) mempunyai pengertian produktivitas kerja sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja seseorang pada hari ini harus lebih baik dari harikemarin dan mutu kehidupan kerja kader pada hari esok harus lebih baik darihari ini. Untuk mewujudkan sikap tersebut, maka dibutuhkan komitmen yang baik dari setiap individu.

Menilai produktivitas kerja kader merupakan pekerjaan yang sulit terutama menerapkan kriteria pekerjaan. Menurut Flippo (1996:84) pengukuran produktivitas

kerja karyawan dapat dilakukan melalui penilaian salah satunya sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sikap yang harus dimiliki seseorang yakni komitmen organisasi yang merupakan hubungan aktif antara anggota dengan organisasinya atau organisasi dimana anggotanya bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat mencapai tujuan organisasi. Porter dalam Kuntjoro (2002:2) komitmen organisasi merupakan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh mencapai tujuannya.

Strees (1985:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan, (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan seorang anggota kepada organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Sunarto (2003:25) yang mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi itu. Jadi,

komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan kepada organisasi yang dimilikinya.

Komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih besar dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi atau organisasi secara aktif, karena anggota yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Namun untuk mencapai keberhasilan manajemen dari suatu organisasi, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari produktivitas kerja sehingga tujuan tercapai secara optimal salah satunya adalah tingkat penghasilan, semakin besar kompensasi yang diterima kader maka akan memberikan semangat kerja untuk memacu prestasi, sehingga produktivitas kerja kader tercapai. Kompensasi yang baik menjadi faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.

Menurut Nitisemito (1996:165) menjelaskan bahwa apabila seseorang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya dari pekerjaannya, maka tingkat loyalitasnya akan meningkat. Dalam hal ini, maka dapat dinyatakan bahwa persepsi kader terhadap kompensasi bersifat positif, begitu pula sebaliknya. Robbins (1999:46), persepsi adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan

menafsirkan kesan yang berhubungan dengan panca indera supaya memberikan makna atau arti terhadap lingkungan mereka. Ivancevich dan Matteson (1999:115) juga menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana seorang individu memberikan makna terhadap lingkungan, sebab orang memberikan maknanya terhadap stimulus, individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Dengan jiwa sukarelanya yang mana kader hanya diberikan pengganti transportasi sebagai kompensasinya, masih ada beberapa kader yang masih belum menemukan kasus *TB* di lapangan hanya menunggu sehingga dirasa motivasinya masih rendah dan persepsi terhadap kompensasi juga rendah. Organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja juga banyak mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi, permasalahan tentang produktivitas kerja merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap organisasi. Kadang produktivitas kerja seseorang cenderung menurun dan pengaruhnya adalah merosotnya suatu organisasi. Bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Dari uraian diatas, maka peneliti mengambil judul **“Hubungan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Kader *Tuberculosis* Program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan produktivitas yaitu:

1. Apakah ada hubungan motivasi dengan produktivitas?
2. Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan produktivitas?
3. Apakah ada hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan produktivitas?
4. Apakah ada hubungan pencapaian target dengan produktivitas kerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah terhadap motivasi yang dilihat dari kebutuhannya, komitmen organisasi dari nilai-nilai organisasi, persepsi terhadap kompensasi yang dilihat dari psikologisnya, dan produktivitas yang dilihat dari hasil pencapaiannya.

Penelitian ini juga membatasi tempat Kecamatan yang mana Kabupaten Deliserdang yang memiliki 22 Kecamatan tetapi oleh penulis hanya mencari kader yang penemuan kasus penyakit *TB* terbanyak sehingga dipilih kader yang telah dilatih di 5 Kecamatan yaitu Kecamatan Labuhan Deli, Deli Tua, Patumbak, Sunggal dan Percut Sei Tuan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja kader *TB* Program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang?
2. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja kader *TB* Program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan produktivitas kerja kader *TB* Program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi dan persepsi terhadap kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja dengan produktivitas kader *TB* Program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja kader *TB* program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang.
2. Hubungan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja kader *TB* program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang.

3. Hubungan persepsi kompensasi dengan produktivitas kerja kader *TB* program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang.
4. Hubungan motivasi kerja, komitmen organisasi dan persepsi terhadap kompensasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja kader *TB* program *CEPAT* USAID - JKM di Kabupaten Deliserdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Diharapkan melalui penelitian ini diperoleh manfaat antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan teori mengenai produktivitas kerja kader yang berhubungan dengan motivasi kerja, komitmen organisasi dan persepsi terhadap kompensasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga organisasi yaitu yayasan Jaringan Kesejahteraan/Kesehatan Masyarakat, penelitian sebagai informasi dalam program Tuberkulosis ini.
- b. Bagi manajer, penelitian ini dapat menjadi acuan dari manajer dalam melaksanakan program ini.
- c. Bagi komunitas kader tuberkulosis, penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan pembelajaran dikomunitas kader tuberkulosis.
- d. Bagi petugas tuberkulosis di puskesmas, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi mereka dalam memahami manajemen dan karakteristik kader tuberkulosis.
- e. Bagi peneliti, dapat mengetahui menjadi sumber pengetahuan dari manajemen.