

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Irfan (2007) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi setiap orang mempunyai perbedaan dalam banyak hal, sehingga seseorang yang terlibat dalam organisasi harus mengetahui bagaimana perbedaan tersebut mempengaruhi perilaku dan penampilan kerja. Penampilan kerja yang optimum dari karyawan akan menghasilkan produk yang meningkat secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan perhatian serius dari pimpinan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berbagai pendapat dikemukakan oleh para ahli mengenai definisi kinerja. Namun, untuk mendapatkan definisi yang seragam sangatlah sulit karena masing-masing penulis mempunyai definisi yang berbeda sesuai dengan dari sudut pandang mana mereka melihatnya.

Wibowo (2007) dalam bukunya Manajemen Kinerja menjelaskan bahwa ada beberapa orang yang menyebutkan bahwa *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang membunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998).

Menurut Ilyas (2001) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mulyono (1996) dalam artikel Jati menyebutkan bahwa kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan atau yang dicapai dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2000) merumuskan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan F.C Gomes (2003) memberikan pengertian kinerja adalah catatan *outcome* yang diberikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Noersyirwan (1987) mengatakan bahwa kinerja ditentukan oleh hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan dan hal-hal yang perlu dilakukan sesuai dengan bidang tugasnya. Sedangkan Nurani (2000) yang mengutip pendapat Loomba (1984) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari komponen sumber daya manusia meliputi : seleksi, motivasi, latihan, dan pengembangan.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ilyas (2001) menyebutkan banyak teori yang mengemukakan pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja, baik sebagai individu yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja, baik sebagai individu yang mempunyai karakteristik yang bersifat fisik maupun kejiwaan, atau sebagai manusia yang berinteraksi dengan lingkungan yang keberadaan dan perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat kerja ataupun tempat tinggal.

Handoko (1985) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomi, aspek teknis dan aspek perilaku karyawan.

Gibson (1996) dalam teorinya menyampaikan teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu :

1. Variabel Individu

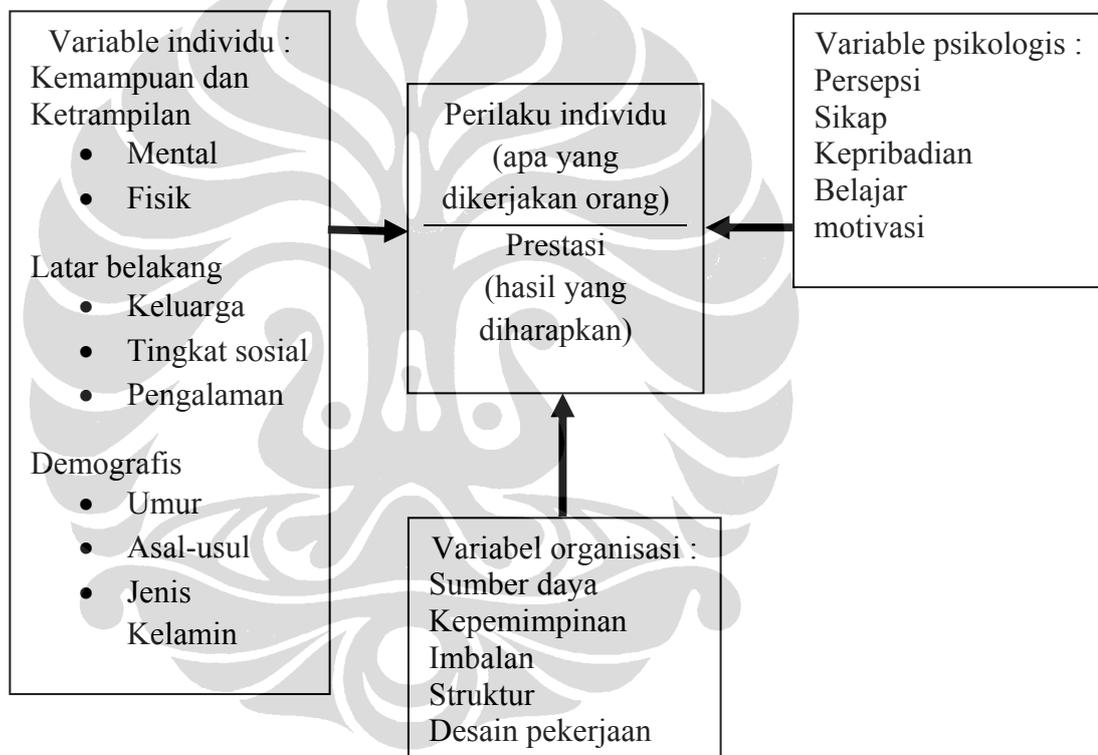
Variabel individu terdiri dari subvariabel kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Subvariabel demografis terdiri dari umur, etnis dan jenis kelamin mempunyai hubungan langsung dengan perilaku dan kinerja. Subvariabel latar belakang terdiri dari keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.

2. Variabel Psikologi

Variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Variabel Psikologis

Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.



Gambar 2.1 Bagan teori Gibson (Gibson, James L. Et al, 1994. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemah Djarkasih. Jakarta : Penerbit Erlangga)

Dalam bukunya, kinerja (Teori, penilaian dan pelatihan), Ilyas (2001) menyatakan bahwa secara teori ada tiga kelompok yang memengaruhi perilaku kerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja

adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

Menurut Notoatmodjo (1992) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Teori lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah teori Maslow yang dikenal dengan teori motivasi. Maslow menerangkan bahwa terdapat 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Sementara itu Green (atau yang dikenal dengan teori *Precede*) yang dikutip oleh Gibson (1996) berpendapat bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor predisposing (*predisposing factor*), faktor pemungkin (*enabling factor*), faktor pendukung (*reinforcing factor*). Yang termasuk faktor predisposing adalah pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan budaya, keyakinan dan persepsi serta beberapa karakteristik individu misalnya umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Faktor pemungkin adalah faktor yang memungkinkan untuk terjadinya perilaku tersebut. Yang termasuk disini adalah sumber daya, sarana, dana, peraturan-peraturan atau pedoman-pedoman. Sedangkan yang termasuk kelompok faktor pendukung adalah atasan, keluarga, teman sejawat dan masyarakat.

Sjafri Mangkuprawira mengungkapkan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Inancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor; (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang

harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan tersebut berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni: (a) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi tekanan, (b) status dan senioritas, makin tinggi hierarkis di dalam perusahaan lebih mudah individu tersebut untuk puas; (c) kecocokan dengan minat, semakin cocok minat individu semakin tinggi kepuasan kerjanya; (d) kepuasan individu dalam hidupnya, yaitu individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental

yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2000), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil resiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Hezberg (1959) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu motivasi yang bisa dilihat dari keberhasilan/persepsi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang. Rao (1986) dalam Suganda (1997) mengemukakan bahwa keberhasilan kinerja dapat dinilai dari tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, disiplin kerja, loyalitas dan kerjasama kelompok serta kesadaran untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan. Guilbert (1978) dalam Salim (1989) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya kinerja yaitu kualitas fisik yang menyangkut ciri-ciri yang bersifat lahiriah atau badaniah, contoh ukuran/bentuk badan, kesegaran/kesehatan jasmani. Kinerja dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan ketrampilan.

2.3 Pengukuran/Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa macam pengertian dari penilaian kinerja, tergantung bagaimana organisasi tersebut memposisikan diri dan karyawannya. Rao yang dikutip oleh Suhendra dan Hayati (2006) dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia memberikan definisi tentang penilaian prestasi kerja sebagai sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para manjikan mereka. Sedangkan

Manulang masih dalam buku yang sama mendefinisikan penilaian pegawai sebagai suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.

Jati dalam artikelnya menuliskan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil karya personel dalam organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakekatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap kinerja personel dengan membandingkannya dengan urutan yang ada. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dalam usaha menampilkan kerja personel dalam organisasi.

Menurut Ilyas (2001) Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah :

1. Pengamatan, merupakan proses menilai dan melihat perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan
2. Ukuran yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh personel tersebut
3. Pengembangan yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya

Definisi lain dari penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya (Handoko, 2000).

Irfan (2007) dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa teori dari beberapa ahli mengenai penilaian kinerja, antara lain :

1. Menurut Rao (1986) kinerja dapat dinilai dari tingkat pencapaian target, inisiatif, kepatuhan, disiplin kerja, loyalitas, dan kerjasama kelompok serta kesadaran untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan
2. Meier (1965) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya terbatas pada pengukuran kualitas tetapi juga pengukuran kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang dalam menjalankan pekerjaan

3. Noersyirwan (1987) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan dan hal yang perlu dilakukan sesuai target

2.4 Demam Berdarah Dengue (DBD)

Penyakit demam berdarah *dengue* atau *Dengue Haemorrhagic Fever* (DHF) adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *dengue* yang ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes aegypti* dan *Aedes albopictus*. Kedua jenis nyamuk ini ada hampir di seluruh daerah di Indonesia, kecuali di tempat-tempat ketinggian lebih dari 1000 meter di atas permukaan laut (Wahono et al. 2004). Penyakit ini telah berkembang sejak lama di dunia, pertama kali dikenali pada tahun 1779 di Kairo, dan pada tahun yang sama juga didapati terjadi di Asia yaitu di Jakarta yang dahulu masih bernama Batavia (David Bylon dalam Thongcharoen & Jatanasen 1993).

Penanggulangan wabah demam berdarah seperti halnya wabah pada umumnya, melibatkan peran serta masyarakat namun sifatnya persuasif. Dalam penjelasan Pasal 5 Undang-undang No. 4 Tahun 1984, dikatakan bahwa penyuluhan kepada masyarakat adalah kegiatan komunikasi yang bersifat persuasif edukatif tentang penyakit yang dapat menimbulkan wabah agar masyarakat mengerti sifat-sifat penyakit, sehingga dapat melindungi diri dari penyakit, dan apabila terkena, tidak menular pada orang lain.

Dalam penjelasan Pasal 5 Undang-undang No. 4 Tahun 1984 juga dikatakan bahwa penyuluhan dilakukan agar masyarakat dapat berperan aktif dalam menanggulangi wabah. Selanjutnya dalam Pasal 6 dikatakan bahwa mengikutsertakan masyarakat secara aktif haruslah tidak mengandung paksaan, disertai kesadaran dan semangat gotong royong, dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kebijakan pemberantasan penyakit menular memang mendorong pelibatan masyarakat secara aktif, namun ini lebih bersifat himbauan.

Upaya penanggulangan KLB DBD meliputi: (1) pengobatan dan perawatan penderita, (2) penyelidikan epidemiologi dan sarang nyamuk penular DBD, (3) pemberantasan vektor (yaitu nyamuk penularnya), (4) penyuluhan

kepada masyarakat, (5) evaluasi penanggulangan KLB. (Ditjen PPM & PLP, 1987).

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 581/Menkes/SK/VII/1992 tentang Pemberantasan Penyakit Demam Berdarah *Dengue* menyebutkan bahwa "upaya pemberantasan penyakit demam berdarah *dengue* dilakukan melalui kegiatan pencegahan, penemuan, pelaporan, penderita, pengamatan penyakit dan penyelidikan epidemiologi, penanggulangan seperlunya, penanggulangan lain dan penyuluhan kepada masyarakat". Penyelidikan epidemiologi adalah kegiatan pelacakan penderita/tersangka lainnya dan pemeriksaan jentik nyamuk penular penyakit demam berdarah *dengue* di rumah penderita/tersangka dan rumah-rumah sekitarnya dalam radius sekurang-kurangnya 100 meter, serta tempat umum yang diperkirakan menjadi sumber penyebaran penyakit lebih lanjut. Sedangkan penanggulangan seperlunya adalah penyemprotan insektisida dan/atau pemberantasan sarang nyamuk yang dilakukan berdasarkan hasil penyelidikan epidemiologi.

Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 581/Menkes/SK/VII/1992 juga menetapkan bahwa pelaksanaan kegiatan pemberantasan penyakit demam berdarah *dengue* dilakukan oleh Pemerintah dan masyarakat di bawah koordinasi Kepala Wilayah/Daerah.

Dengan perkembangan kebijakan desentralisasi kesehatan, pelaksanaan pemberantasan penyakit demam berdarah *dengue* saat ini di Daerah Tingkat II menjadi tugas dan wewenang Pemerintah Daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 Pasal 2 ayat 10.

Pemberantasan vektor merupakan upaya yang mutlak untuk memutuskan rantai penularan (WHO 2004), (Suroso 1983), (Suroso & Umar 1999), (Nadesul 2004), (Bang & Tonn 1993). Strategi yang dilakukan di Indonesia adalah Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN), pengasapan (*fogging*), dan larvasiding, yaitu memusnahkan jentik nyamuk dengan menaburkan bubuk abate ke air yang tergenang di dalam tampungan-tampungan air. Program lain yang dilakukan adalah gerakan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) secara massal dan nasional. PSN dilakukan dengan menerapkan 3M (Menutup wadah-wadah tampungan air,

Mengubur atau membakar barang-barang bekas yang dapat menjadi sarang nyamuk, dan Menguras atau mengganti air di tempat tampungan air). Kegiatan 3M dihimbau untuk dilakukan oleh masyarakat satu minggu sekali. Gerakan ini dicanangkan oleh Pemerintah setiap tahunnya pada saat musim penghujan di mana wabah demam berdarah *dengue* biasa terjadi. Pada program pembangunan 2004-2005, pencanangan Gerakan PSN dimulai sejak November 2004 dan ditegaskan kembali oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 11 Februari 2005.

Dalam program Indonesia Sehat 2010, salah satu indikator kesehatan masyarakat adalah terbebasnya masyarakat dari kejadian luar biasa demam berdarah *dengue*. Untuk itu ditetapkan target bahwa pada tahun 2010, diharapkan angka kematian karena demam berdarah *dengue*, tidak lebih dari 1% dari jumlah penderita demam berdarah. Data pada tahun 2000 menunjukkan angka kematian demam berdarah *dengue* masih sebesar 22,1% (Depkes 2002).

Kebijakan lainnya dalam upaya penanganan KLB-DBD :

1. Pemerintah menginstruksikan semua rumah sakit baik negeri maupun swasta untuk tidak menolak pasien penderita DBD
2. Pemerintah merekomendasikan sejumlah rumah sakit milik pemerintah untuk memberikan pengobatan gratis kepada penderita DBD yang dirawat di ruang perawatan kelas III
3. Pemerintah merekrut juru pemantau jentik ("Jumantik") untuk memeriksa jentik-jentik nyamuk *Aedes aegypti* di setiap rumah tangga
4. Pemerintah melakukan penyuluhan masyarakat melalui iklan layanan masyarakat di media massa, brosur dan penyuluhan melalui tenaga kesehatan
5. Pemerintah melakukan penyelidikan epidemiologi untuk mengetahui perkembangan virus *dengue*
6. Pemerintah menerapkan sistem peringatan dini dan menetapkan status Kejadian Luar Biasa pada wilayah yang mengalami ledakan kejadian demam berdarah *dengue*

7. Pemerintah memberikan perlakuan seperti pada penanganan Kejadian Luar Biasa, walaupun kejadiannya belum sampai pada kriteria Kejadian Luar Biasa (Depkes 2005b)

2.5 Juru Pemantau Jentik (Jumantik)

Menurut Glosarium Depkes 2006, Jumantik adalah orang yang ditunjuk dan diberi tugas untuk memantau jentik nyamuk dari rumah ke rumah.

Dalam Bulletin Harian (*newsletter*) Tim Penanggulangan DBD Departemen Kesehatan R.I. disebutkan bahwa peran serta masyarakat sangat penting dalam menanggulangi DBD. Salah satu bentuk langsung peran serta masyarakat adalah kegiatan Pemantauan Jentik Berkala (PJB) yang dilakukan oleh masyarakat melalui Juru Pemantau jentik (Jumantik). Kegiatan Jumantik sangat perlu dilakukan untuk mendorong masyarakat agar dapat secara mandiri dan sadar untuk selalu peduli dan membersihkan sarang nyamuk dan membasmi jentik nyamuk *Aedes Aegypti*.

Berdasarkan Prosedur Kerja Juru Pengamat Jentik (JPJ) di DKI Jakarta, kegiatan pengamatan jentik nyamuk *Aedes* adalah kegiatan pengamatan keberadaan jentik nyamuk *Aedes* sebagai *vector* penyakit Demam Berdarah dan *Chikungunya* di setiap rumah, sekolah, tempat ibadah, pemakaman umum, hotel, restoran/rumah makan, warung makan, pedagang ban, ruko, terminal, stasiun, kolam renang, sarana olahraga, lahan/rumah/bangunan kosong dan tempat umum lainnya baik di dalam maupun di luar bangunan yang dapat menjadi tempat perindukan nyamuk *Aedes*. Sedangkan Juru Pemantau Jentik (JPJ) adalah tenaga terlatih yang direkrut dari masyarakat setempat oleh Kepala Puskesmas Kelurahan untuk melaksanakan pengamatan keberadaan jentik nyamuk *Aedes* di tingkat RW, dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Minimal lulusan / tamatan SMU dan yang sederajat
2. Berdomisili di wilayah RW yang menjadi wilayah tanggung jawab pengamatan jentik
3. Usia maksimal 35 tahun
4. Mengikuti pelatihan khusus yang diadakan oleh Puskesmas Kecamatan dengan materi sesuai dengan yang ditetapkan dalam instruksi Kepala

Dinas Kesehatan Propinsi DKI Jakarta Nomor 8944/2003 tertanggal 27 Oktober 2003

Adapaun Peran Departemen Kesehatan dalam upaya perekrutan Jumantik adalah :

1. Fasilitator perekrutan sebanyak 10.000 Jumantik di seluruh Indonesia
2. Pemberian bantuan stimulan yang diterima daerah untuk rekrutmen Jumantik selama 3-6 bulan. Sehingga diharapkan nantinya Jumantik akan dapat berjalan dengan swadaya murni karena kesadaran masyarakat
3. Pembuatan Pedoman Perekrutan, Pelaksanaan, Pemantauan dan Penilaian Kinerja Jumantik yang didukung dengan pembuatan modul pelatihan dan buku pegangan Jumantik

Tujuan Umum rekrutmen Jumantik adalah menurunkan kepadatan (populasi) nyamuk penular demam berdarah *dengue* (*Aedes Aegypti*) dan jentiknya dengan meningkatkan peran serta masyarakat dalam Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah *Dengue* (PSN DBD), melalui penyuluhan yang dilakukan secara terus menerus.

Upik (2005) menyebutkan, Juru Pemantau Jentik (Jumantik) diperkenalkan pertama kali pada saat terjadi Kejadian Luar Biasa (KLB) DBD tahun 2004 di beberapa Provinsi. Jumantik dibentuk dengan tujuan untuk memantau jentik-jentik nyamuk dan mengingatkan masyarakat untuk secara terus menerus melaksanakan 3M dalam rangka menanggulangi KLB DBD.

Adapun prosedur kerja Jumantik yang tertulis dalam Prosedur Kerja Juru Pemantau Jentik (JPJ) di DKI Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Melaporkan diri kepada Kepala Puskesmas Kelurahan, setelah memnuhi persyaratan yang ditetapkan
2. Menerima perlengkapan pengamatan keberadaan jentik dari koordinator Pengamat Jentik tingkat kelurahan berupa :
 - a. Surat tugas, pakaian seragam, dan identitas diri
 - b. Senter, gayung, pipet, alat ukur volume dan larvasida
 - c. Formulir pencatatan dan pelaporan (PJB1A & PJB1B) dan lembar bantu penyuluhan

3. Bersama-sama Koordinator Pengamat Jentik Tingkat Kelurahan menyusun jadwal harian selama sebulan untuk masa setahun dan membuat peta wilayah kerja
4. Melaporkan diri kepada Ketua RT dan RW setempat yang dilanjutkan dengan mendata jumlah sasaran pengamatan meliputi rumah, sekolah, tempat ibadah, pemakaman umum, hotel, restoran/rumah makan, warung makan, pedagang ban, ruko, terminal, stasiun, kolam renang, sarana olahraga, lahan/rumah/bangunan kosong dan tempat umum lainnya di wilayah RW yang menjadi tanggung jawab kerjanya
5. Melaksanakan pengamatan keberadaan jentik *Aedes* di setiap sasaran pengamatan secara "*Total Coverage In door and Out door*" di wilayah RW yang menjadi tanggung jawab kerjanya
6. Bersama dengan pengamatan tersebut, melakukan kegiatan sebagai berikut :
 - a. Penyuluhan kepada pemilik atau pengelola rumah, sekolah, tempat ibadah, pemakaman umum, hotel, restoran/rumah makan, warung makan, pedagang ban, ruko, terminal, stasiun, kolam renang, sarana olahraga, lahan/rumah/bangunan kosong dan tempat umum lainnya tentang pentingnya Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) melalui 3M yang harus dilakukan seminggu sekali. Hal ini disampaikan khususnya kepada pemilik atau pengelola yang dalam pengamatan jentik ditemukan positif adanya jentik *Aedes*
 - b. Melakukan abatisasi (membubuhkan larvasida) secara selektif terhadap penampungan air bersih yang tidak dapat dikuras dan atau sulit dilakukan pengurasan
 - c. Melakukan pencatatan hasil pengamatan pada formulir PJB1A dan melaporkan dalam bentuk rekap pada formulir PJB1B untuk disampaikan ke Koordinator Pengamat Jentik Tingkat Kelurahan yang diketahui Ketua RT/RW setempat, setiap selesai melakukan pengamatan jentik

- d. Membantu Kelompok Kerja Demam Berdarah (POKJA DBD) dalam penggerakan masyarakat untuk melakukan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN)

Dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No. 46 tahun 2006 Tentang Pelimpahan Wewenang Sebagian Urusan Pemerintahan daerah dari Gubernur kepada Wali kotamadya / bupati kabupaten administrasi, Camat dan lurah dijelaskan mengenai Penggerakan dan Pembinaan Masyarakat Dalam Pencegahan Penyakit Menular Potensial KLB/wabah yang salah satunya adalah DBD. Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa langkah yang ditempuh dalam program pencegahan penyakit antara lain pembinaan dan memonitor kegiatan surveilans berbasis masyarakat di RW Siaga, pelaksanaan pengamatan penyakit dan faktor risiko dilakukan oleh Juru Pemantau Jentik (Jumantik) terlatih minimal 1 orang setiap Rukun Tetangga (RT), penggerakan dan pemberdayaan masyarakat dalam kegiatan PSN-3M Plus minimal seminggu sekali, dan mobilisasi sumber daya dalam upaya antisipasi dan penanggulangan KLB penyakit. Dalam peraturan ini juga dimuat bahwa telah disediakan dana untuk pembiayaan honor Jumantik, biaya operasional pelatihan Jumantik, dan biaya pengadaan sarana pendukung Jumantik antara lain KIT Jumantik, ovitrap, tanda pengenal Jumantik (surat tugas, name tag, seragam).

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1 Kerangka Teori

Seperti telah dijelaskan pada bab tinjauan pustaka, disebutkan tentang kinerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Notoadmodjo (1992) dalam penelitian Irfan (2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugasnya.

Menurut Gibson (1996) dalam teorinya menyampaikan teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu :

1. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari subvariabel kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Subvariabel demografis terdiri dari umur, etnis dan jenis kelamin mempunyai hubungan langsung dengan perilaku dan kinerja. Subvariabel latar belakang terdiri dari keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.

Namun, dalam penelitian ini variabel individu yang digunakan adalah variabel umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, dan pelatihan. Variabel umur, jenis kelamin mewakili variabel demografi, variabel pengalaman dilihat dari variabel masa kerja, sedangkan variabel pendidikan, pelatihan dan pengetahuan mewakili variabel kemampuan dan ketrampilan.

2. Variabel Organisasi

Variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dalam penelitian ini variabel psikologi hanya diambil variabel motivasi, karena seperti yang telah disebutkan pada tinjauan pustaka, Gibson (1996) menyebutkan bahwa variabel persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.

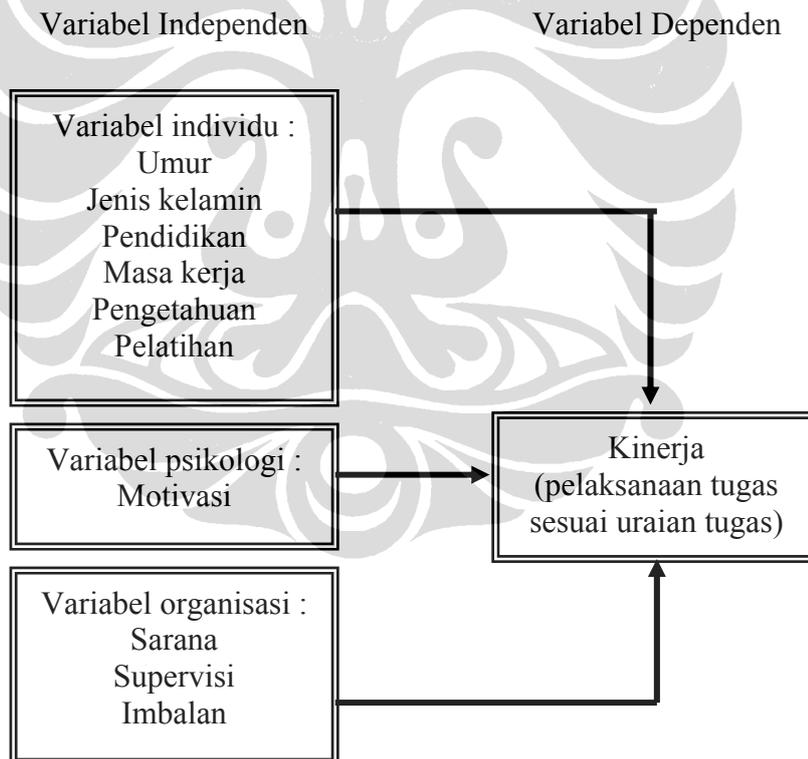
3. Variabel Psikologi

Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.

Sedangkan variabel organisasi dalam penelitian ini hanya diambil variabel sumber daya (sarana), supervisi, dan imbalan karena variabel tersebut yang dirasa sesuai dengan kondisi responden.

3.2 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Kerangka konsep diatas menjelaskan bahwa variabel individu, psikologi, dan organisasi akan langsung mempengaruhi kinerja tanpa adanya variabel antara.

3.3 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain :

1. Ada hubungan antara faktor individu dengan kinerja Jumantik
2. Ada hubungan antara faktor psikologi dengan kinerja Jumantik
3. Ada hubungan antara faktor organisasi dengan kinerja Jumantik



3.4 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara ukur	Alat ukur	Hasil	Skala
Faktor Individu						
1.	Usia	Umur responden pada saat penelitian dilakukan, yang didasarkan pada KTP yang dimiliki	Wawancara	Kuesioner	1. ≤ 35 tahun 2. > 35 tahun	Ordinal
2.	Jenis	Jenis kelamin responden	Wawancara & obeservasi	Kuesioner	1. laki-laki 2. perempuan	Nominal
3.	Tingkat pengetahuan	Tingkat pendidikan formal terakhir responden, berdasarkan ijazah terakhir yang dimiliki	Wawancara	Kuesioner	1. rendah (SD & SMP) 2. tinggi (SMA & PT)	Ordinal
4.	Masa kerja	Lamanya responden bertugas sebagai Jumantik dalam tahun, berdasarkan SK/penunjukkan atasan langsung responden	Wawancara	Kuesioner	1. ≤ 3 tahun 2. > 3 tahun	Ordinal
5.	Pengetahuan	Tingkat pengetahuan responden tentang program. Merupakan nilai	Wawancara	Kuesioner	1. rendah, jika $score \leq 3$	Ordinal

		yang diberikan atas jawaban dari pertanyaan yang diberikan tentang pengetahuan responden dibidangnya yang diambil dari buku petunjuk teknis Jumantik.			2. tinggi, jika $score > 3$	
6.	Pelatihan	Pernah atau tidaknya responden mendapatkan pelatihan	Wawancara	Kuesioner	1. tidak pernah mengikuti 2. pernah mengikuti	Ordinal
Faktor Psikologi						
7.	Motivasi	Tingkat dorongan yang timbul pada diri responden untuk melaksanakan tugasnya	Wawancara	Kuesioner	1. rendah, jika $score \leq 3$ 2. tinggi, jika $score > 3$	Ordinal
Faktor Organisasi						
8.	Sarana	Ketersediaan sarana pendukung kegiatan	Wawancara	Kuesioner	1. tidak tersedia 2. tersedia	Ordinal
9.	Supervisi	Pernah atau tidak dilakukan pembinaan teknis oleh tenaga	Wawancara	Kuesioner	1. tidak pernah mengikuti	Ordinal

		Puskesmas			2. pernah mengikuti	
10	Imbalan	Penerimaan honor atau penerimaan uang/barang/lain-lain oleh responden dalam satu tahun terakhir	Wawancara	Kuesioner	1. tidak menerima 2. menerima	Ordinal

