

Kinerja Petugas Pelaksana Surveilans Kusta di Seluruh Puskesmas Kabupaten Jeneponto Tahun 2016

Reski Amaliah¹, Ida Leida Maria², M.Alimin Maidin³

¹Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto

²Staf Pengajar Epidemiologi FKM Unhas

³Manajemen Rumah Sakit FKM Unhas

Email : reskiamaliah1986@gmail.com

Abstract : Health Department should have qualified human resources to be able to do work program. This research aimed to analyze the factors related to the performance of the leprosy Surveillance executive officers in Jeneponto regency in 2016. The research was an observational analytic with the cross sectional design. The research population included all the health executive officer who worked in the health service centers of the health service spread in 18 health service centers in Jeneponto regency. The samples comprised all the leprosy surveillance executive officers (18 officers) in the health service center in the entire Jeneponto Regency (the total sampling technique). The data were Processed using SPSS program with chi square and stratification. The research results indicated that compensation, attitude and motivation had a correlation with the performance of the Leprosy surveillance executive officers, while the knowledge and leadership had no correlation with the performance of the Leprosy surveillance executive officers. The motivation variable was the variable which was most dominantly correlated with the performance of the leprosy surveillance executive officers. The study recommends that the leadership should give the opportunity to the officers to attend training, leadership apply appropriate leadership, providing motivation in the form of compensation (The granting of additional salary/bonus) that fairly or give awards, performance of the officer who are already good, maintained and enhanced so as to service the better

Keywords: performance, motivation, compensation, attitude

Abstrak : Dinas kesehatan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu melakukan program kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja Petugas pelaksana Surveilans kusta di seluruh Puskesmas kabupaten Jeneponto tahun 2016. Penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pemegang surveilans kusta yang ada di puskesmas se-Kabupaten Jeneponto yakni sebanyak 18 orang. Sampel adalah semua pemegang surveilans kusta yang ada di puskesmas se-Kabupaten Jeneponto yakni sebanyak 18 orang (*total sampling*). Pengolahan data menggunakan program SPSS dengan uji chi square dan stratifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kompensasi, sikap dan motivasi dengan kinerja petugas surveilans Kusta, sedangkan pengetahuan dan kepemimpinan tidak berhubungan dengan kinerja petugas surveilans Kusta. Variabel Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kompensasi, sikap dan motivasi dengan kinerja petugas surveilans Kusta, sedangkan pengetahuan dan kepemimpinan tidak berhubungan dengan kinerja petugas surveilans Kusta sedangkan berdasarkan uji stratifikasi pengetahuan baik maupun kurang pada variabel independen dan variabel kinerja tidak ada hubungannya, begitupula jika dilihat dari karakteristik tidak ada kebermaknaan semua variabel dengan adanya kinerja petugas surveilans kusta. Penelitian ini menyarankan pimpinan sebaiknya memberi kesempatan kepada petugas untuk mengikuti pelatihan, pimpinan menerapkan kepemimpinan yang sesuai, memberikan motivasi berupa kompensasi (pemberian gaji tambahan/bonus) yang cukup atau memberikan penghargaan, Kinerja petugas yang sudah baik, dipertahankan dan ditingkatkan sehingga pelayanan semakin baik.

Kata kunci : Kinerja, motivasi, kompensasi, sikap

PENDAHULUAN

Penyakit kusta merupakan salah satu penyakit menular yang menimbulkan masalah yang sangat kompleks. Masalah yang dimaksud bukan hanya dari segi medis, tapi juga meluas ke masalah sosial, budaya, ekonomi, keamanan, dan juga ketahanan nasional. Penyakit kusta pada umumnya terdapat di negara yang sedang berkembang akibat adanya keterbatasan negara

tersebut dalam memberikan pelayanan yang memadai dalam bidang kesehatan, kesejahteraan, sosial ekonomi pada masyarakat. Kusta merupakan penyakit menular menahun yang disebabkan oleh infeksi *Mycobacterium leprae* yang pertama menyerang saraf tepi, selanjutnya menyerang kulit, mukosa mulut, saluran napas bagian atas, sistem retikuloendotelial, mata, otot, tulang dan testis, terkecuali saraf pusat (Kemenkes RI, 2012)

Berdasarkan data dari WHO Statistics (2014), tahun 2013 prevalensi kusta di Dunia sebesar 0,33 per 10.000 penduduk, yakni benua Afrika sebesar 0,26 per 10.000 penduduk, Amerika 0,39 per 10.000 penduduk, dan Asia 0,68 per 10.000 penduduk. Jumlah kasus baru kusta di dunia 232.847 kasus, sementara Indonesia menduduki peringkat ketiga sebagai negara dengan jumlah kasus baru kusta pada 2012 mencapai 18.994. Sementara, peringkat pertama di duduki oleh India dengan jumlah 134.752 kasus. Di peringkat kedua ada Brasil dengan angka 33.303 kasus. Di bawah Indonesia ada Bangladesh dengan 3.688 kasus dan Kongo dengan 3.607 kasus. Sedangkan ditahun 2013 sudah mengalami penurunan jumlah kasus baru kusta sebesar 215.019, tetapi Indonesia mengalami kenaikan peringkat dari peringkat ketiga menjadi peringkat kedua di dunia dengan jumlah kasus kusta baru sebesar 16.856, dan peringkat pertama masih negara India 126.913, dan peringkat ketiga Brazil 31.044, selanjutnya negara Ethiopia 4.374 kasus dan peringkat kelima Bangladesh sebesar 3.141 (WHO Statistics, 2015).

Menurut data Kemenkes RI (2014), Di Indonesia Selama periode 2011-2014 angka penemuan kasus baru kusta pada tahun 2014 merupakan terendah sebesar 5,77 per 100.000 penduduk, angka prevalensi 0,78 per 10.000 penduduk atau 14.540 kasus, selanjutnya tahun 2013 sebesar 6,79 per 100.000 penduduk, prevalensi 0,79 per 10.000 penduduk atau 16.856 kasus, dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2012 sebesar 7,76 per 100.000 penduduk, prevalensinya 0,91 per 10.000 penduduk atau 16.123 kasus, dan pada tahun 2011 sebesar 8,3 per 100.000 penduduk, angka prevalensinya 0,96 per 10.000 penduduk atau 20.023 kasus.

Kementerian kesehatan menargetkan eliminasi kusta pada semua provinsi, kabupaten, kota diseluruh Indonesia pada 2019 mendatang, namun hingga kini 14 provinsi di Indonesia belum capai tahap eliminasi kusta. Adapun provinsi 10 Jumlah kasus baru kusta dan NCDR (*New Case Detection Rate*) per 100.000 penduduk per provinsi tahun 2013 yang tertinggi adalah Papua Barat 86,57 % atau 733 kasus, Papua 35,64% atau 1.180 kasus, Maluku 23,87% atau 397 kasus, Sulawesi Selatan 14,11% atau 1.172 kasus, Aceh 12,31% atau 575 kasus, Jawa timur sebesar 10,80% atau 4.132 kasus, Jawa tengah 9,70% atau 1.765 kasus, Banten 6,09% atau 702 kasus, Jawa barat 4,79% atau 2.180 kasus, dan DKI Jakarta 2,83% atau 283 kasus Kemenkes RI Pusat Data & Informasi, 2013).

Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2013 menduduki peringkat ke empat di Indonesia, dan Kabupaten Jeneponto peringkat pertama dari seluruh kabupaten angka prevalensi 2,71 per 10.000 penduduk dengan 95 kasus (Dinas Kesehatan Provinsi SulSel, 2014).

Salah satu kabupaten di provinsi Sulawesi selatan yang juga mengalami permasalahan surveilans epidemiologi adalah Kabupaten Jeneponto. Angka kesakitan penyakit kusta tahun 2013 yaitu 2,6 per 10.000 penduduk, sedangkan jumlah kasus baru sebesar 67 kasus yang mana proporsi laki-laki 62,69 % dan perempuan sebesar 37,31 %. ditemukan sebanyak 1 kasus pada penderita kusta PB dari 67 kasus baru kusta dan penderita kusta MB sebanyak 66 kasus. Angka prevalensi penyakit kusta di kabupaten Jeneponto pada tahun 2014 sebesar 2,6 per 10.000 penduduk (P2M & PL Dinkes Kabupaten Jeneponto, 2014).

Salah satu cara yang efektif untuk menekan angka kesakitan dan kematian akibat kusta adalah program surveilans epidemiologi kusta. Program ini merupakan kegiatan yang terus menerus dan teratur dalam pengumpulan, pengolahan, analisa dan interpretasi data sehingga dapat dilakukan penanggulangan dalam mengambil tindakan yang efektif (Kemenkes RI Pusat Data & Informasi, 2013).

Pengetahuan ikut menentukan kinerja kerja seseorang, karena semakin banyaknya pengetahuan yang dimiliki akan memberikan rasa percaya diri dan akan mempunyai sikap ketika menghadapi suatu pekerjaan atau persoalan, sehingga kualitas kinerja kerja akan lebih baik. Penelitian Bane (2015), menyatakan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya kerjasama dan pengarahan yang baik, akan memungkinkan semua pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga kinerja meningkat. Penelitian Prasastin (2012) dan Achmad (2014), menyatakan faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan penelitian untuk mengetahui Analisis Kinerja Petugas pelaksana Surveilans kusta di seluruh puskesmas kabupaten Jeneponto tahun 2016

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di semua Puskesmas wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto provinsi Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan "cross sectional study"

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan yang bekerja di puskesmas Dinas Kesehatan yang tersebar di 18 puskesmas sekabupaten Jeneponto, Penarikan sampel penelitian dilakukan secara non-random (non-probability sampling) melalui teknik purposive sampling dimana sampel yang diambil yaitu didasarkan pada pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya, yakni petugas surveilans penyakit kusta dan teman sekerja yang tersebar di 18 puskesmas. Dengan kriteria inklusi Petugas surveilans kusta yang >1 tahun masa kerja, seseorang yang menjadi pemimpin di suatu puskesmas pada saat penelitian, seseorang yang mengurus kepegawaian disuatu puskesmas dan seseorang yang bertugas dalam pencatatan dan pelaporan suatu penyakit di puskesmas pada saat penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dengan cara melakukan (interview) dan observasi langsung di lapangan dengan petugas surveilans penyakit kusta di puskesmas.dengan berpedoman pada kuesioner. Data sekunder diperoleh dari instansi terkait yaitu dari Puskesmas Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan.

Analisis dan Penyajian data

Analisa data dilakukan dengan program SPSS dan uji statistik dengan menggunakan uji univariat dengan frekuensi, bivariat analisis uji chi-square dan uji stratifikasi.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai kinerja baik lebih banyak berumur 20 – 29 tahun dan 40-49 tahun masing-masing 100%, dengan jenis kelamin laki-laki (100,0%), mempunyai pendidikan S1/DIV kesehatan (100%), berstatus PNS (100%) dan telah bekerja 1-4 tahun (100%).

Tabel 1. Distribusi Kinerja Berdasarkan Karakteristik Responden di di Seluruh Puskesmas Kabupaten Jeneponto Tahun 2016

Karakteristik responden	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang		N	%
	n	%	n	%		
Kelompok						
Umur (tahun)						
20 - 29	7	100,0	0	0,0	7	100,0
30 - 39	4	80,0	1	20,0	5	100,0
40 - 49	6	100,0	0	0,0	6	100,0
Jenis Kelamin						
Laki-Laki	12	100,0	0	0,0	12	100,0
Perempuan	5	83,3	1	16,7	6	100,0
Pendidikan						
S1/D4 kesehatan	8	100,0	0	0,0	8	100,0
Diploma III	9	90,0	1	10,0	10	100,0
Status Pegawai						
PNS	6	100,0	0	0,0	6	100,0
Honoror	11	91,7	1	8,3	12	100,0
Lama Kerja (tahun)						
1- 4	11	100,0	0	0,0	11	100,0
5 - 8	6	85,7	1	14,3	7	100,0

Sumber : Data Primer

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kinerja baik lebih banyak mempunyai pengetahuan baik yakni 8 responden (66,7%) dibandingkan pengetahuan kurang yakni 3 responden (50,0%), lebih banyak kepemimpinan kapus baik yaitu 7 responden (70,0%) dibandingkan kepemimpinan kurang yaitu 4 responden (50,0%), lebih banyak kompensasi baik yaitu 9 responden (90,0%) dibandingkan yang menyatakan kompensasi kurang yaitu 2 responden (25,0%), lebih banyak mempunyai sikap positif yaitu 10 responden (76,9%) dibandingkan sikap negatif yaitu 1 responden (20,0%), lebih banyak mempunyai motivasi tinggi yaitu 9 responden (81,8%) dibandingkan motivasi rendah yaitu 2 responden (28,6%). Responden yang memiliki kinerja kurang lebih banyak mempunyai pengetahuan kurang yaitu 3 responden (50,0%), kepemimpinan pimpinan kurang yaitu 4 responden (50,0%), kompensasi yang mereka terima kurang yaitu 6 responden (75,0%), mempunyai sikap negatif yaitu 4

responden (80,0%) dan motivasi rendah yaitu 5 responden (71,4%)

Hasil uji statistik dengan fisher's exact diperoleh variabel yang berhubungan dengan kinerja petugas surveilans kusta adalah kompensasi (p=0,013), sikap (p=0,047) dan motivasi (p=0,049), sedangkan pengetahuan (p=0,627) dan kepemimpinan (p=0,630) tidak berhubungan dengan kinerja petugas surveilans kusta.

Tabel 2 Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Petugas Surveilans Kusta di di Seluruh Puskesmas Kabupaten Jeneponto Tahun 2016

Variabel	Kinerja				Total		P
	Baik		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Pengetahuan							
Baik	8	66,7	4	33,3	12	100,0	0,627
Kurang	3	50,0	3	50,0	6	100,0	
Kepemimpinan							
Baik	7	70,0	3	30,0	10	100,0	0,630
Kurang	4	50,0	4	50,0	8	100,0	
Kompensasi							
Baik	9	90,0	1	10,0	10	100,0	0,013
Kurang	2	25,0	6	75,0	8	100,0	
Sikap							
Positif	10	76,9	3	23,1	13	100,0	0,047
Negatif	1	20,0	4	80,0	5	100,0	
Motivasi							
Tinggi	9	81,8	2	18,2	11	100,0	0,049
Rendah	2	28,6	5	71,4	7	100,0	
Total	11	61,1	7	38,9	18	100,0	

Sumber : Data Primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada responden dengan pengetahuan baik, petugas yang memiliki kinerja baik sama banyak yang menyatakan kepemimpinan baik dan kurang (66,7%), lebih banyak mempunyai kompensasi baik (100%), sikap positif (80%), dan motivasi tinggi (87,5%). Responden yang mempunyai kinerja kurang sama banyak yang menyatakan kepemimpinan baik dan kurang (33,3%), lebih banyak mempunyai kompensasi kurang (66,7%), sikap negatif (100%), dan motivasi rendah (75%).

Pada responden dengan pengetahuan kurang, petugas yang memiliki kinerja baik lebih banyak mempunyai kepemimpinan baik (75%), kompensasi baik (75%), sikap positif (66,7%), dan motivasi tinggi (66,7%). Responden yang mempunyai kinerja kurang lebih banyak

mempunyai kepemimpinan kurang (100%), kompensasi kurang (100%), sikap negatif (66,7%), dan motivasi rendah (66,7%).

Hasil uji statistik dengan fisher's exact diperoleh tidak ada hubungan kepemimpinan, kompensasi, sikap dan motivasi dengan kinerja baik pada petugas yang mempunyai pengetahuan baik maupun kurang (p>0,05).

Tabel 3 Hubungan Pengetahuan, kepemimpinan, kompensasi, sikap dan motivasi Dengan Kinerja Petugas surveilans Kusta Berdasarkan pengetahuan di Seluruh Puskesmas Kabupaten Jeneponto Tahun 2016

Pengetahuan	Variabel	Kinerja				Total		p
		Baik		Kurang		n	%	
		n	%	n	%			
Baik	Kepemimpinan							
	Baik	4	66,7	2	33,3	6	100,0	1,000
	Kurang	4	66,7	2	33,3	6	100,0	
	Kompensasi							
	Baik	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0,061
	Kurang	2	33,3	4	66,7	6	100,0	
	Sikap							
	Positif	8	80,0	2	20,0	10	100,0	0,091
	Negatif	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
	Motivasi							
	Tinggi	7	87,5	1	12,5	8	100,0	0,067
	Rendah	1	25,0	3	75,0	4	100,0	
Kurang	Kepemimpinan							
	Baik	3	75,0	1	25,0	4	100,0	0,400
	Kurang	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
	Kompensasi							
	Baik	3	75,0	1	25,0	4	100,0	0,400
	Kurang	0	0,0	2	100,0	2	100,0	
	Sikap							
	Positif	2	66,7	1	33,3	3	100,0	1,000
	Negatif	1	33,3	2	66,7	3	100,0	
	Motivasi							
	Tinggi	2	66,7	1	33,3	3	100,0	
	Rendah	1	33,3	2	66,7	3	100,0	1,000

Sumber : Data Primer

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dan kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja petugas surveilans kusta. Pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja, sesuai dengan pendapat Gibson (2006), yang mengatakan bahwa pengetahuan merupakan pemahaman lisan seseorang pegawai tentang apa yang dia ketahui dari pengalaman dan

proses belajar. Apabila pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka dia akan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik, dan demikian sebaliknya.

Kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus tetap memperhatikan bawahannya. Dalam hal ini berkaitan dengan situasi dan kondisi yang terjadi pada pegawai. Seorang pemimpin tidak dapat memaksakan kehendaknya terutama berkaitan dengan situasi dan kondisi demokratis.

Responden yang memiliki kinerja kurang disebabkan atasan jarang memberikan penjelasan pelaksanaan program. Kinerja petugas kurang karena kepala seksi pengendalian dan pemberantasan penyakit jarang masuk kantor sehingga bawahannya bekerja tanpa arahan dari pimpinan. Hal ini menyebabkan banyak program kerja tidak dapat berjalan dengan baik sehingga cakupan penyakit di wilayah kerja Kabupaten Jeneponto tetap tinggi.

Sebagian petugas tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup untuk melakukan program sehingga perlu penjelasan dari pimpinan. Pemegang program tidak memiliki inisiatif sendiri sehingga perlu bantuan dari pimpinan. Petugas yang mempunyai kemampuan tidak memerlukan kepemimpinan untuk menjalankan program kerja.

Penerapan kepemimpinan yang baik tersebut akan mempengaruhi kinerja tenaga petugas mewujudkan tujuan pelayanan. Hasil penelitian memberi pemahaman tentang hubungan kepemimpinan dan kinerja petugas dimana penerapan pola kepemimpinan yang kurang baik pada petugas memberi kontribusi terhadap kinerja yang rendah yaitu 60 persen berbanding terbalik dengan adanya penerapan pola kepemimpinan yang baik akan menunjang kinerja petugas juga yang baik.

Kepemimpinan yang baik akan menunjang semangat kerja yang tinggi dari setiap bawahan. Karena terjadinya kepuasan kerja dari setiap karyawan. Sedangkan keberhasilan kerja yang tidak tercapai berhubungan dengan penerapan kepemimpinan yang kurang mendukung aktivitas kerja khususnya bagi tenaga bidan dalam memberikan pelayanan di tempat bertugas. Komunikasi kerja menurut Siagian (2011), sebagai bagian dari penerapan pola kepemimpinan belum berlangsung dengan baik antara dinas kesehatan dan kepala puskesmas.

Sehingga masih banyak dari petugas memiliki tingkat mangkir yang tinggi di tempat ia bertugas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rusman (2015), yang menyatakan ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad

Kompensasi erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan (Siagian, 2011). Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya.

Untuk itu diperlukan adanya suatu sistem pemberian insentif diluar gaji pokok berdasarkan pencapaian kinerja, dimana diharapkan dengan sistem insentif seperti itu akan mendorong/memotivasi petugas untuk memaksimalkan potensi, keterampilan dan keahlian mereka untuk mencapai kinerja yang lebih dari target, dengan harapan akan dihargai oleh pimpinan/ organisasi dalam bentuk kompensasi (insentif) yang dapat berupa uang, kesempatan melanjutkan pendidikan dan penghargaan lain yang dapat diberikan kepada mereka.

Kompensasi erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan (Siagian, 2011). Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor eksternal lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Selain kompensasi mempengaruhi motivasi kerja, motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Melalui *achieve* dimana insentif baik material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Notoatmodjo, 2012).

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Syamsuddin (2015), yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang menyatakan bahwa reward tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diruang lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto. Penelitian Posuma (2013), menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. Penelitian Mukti (2015) menyatakan

kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Daerah Madani Propinsi Sulawesi Tengah

Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi yang merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. Kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian .

Menurut Wirawan (2012), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Karyawan akan mampu mendapatkan kinerja yang maksimal jika mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi dan motivasi tersebut dapat ditumbuhkan dari dalam diri sendiri serta dari lingkungan kerja yang nantinya membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara & Prabu, 2005)

Dalam menjalankan fungsi dan perannya, petugas surveilans epidemiologi penyakit Kusta selalu memandang bahwa tugasnya adalah suatu bentuk pelayanan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan didasarkan pada ilmu dan kiat pekerjaan, berbentuk pelayanan biopsiko, sosial dan spiritual yang komprehensif ditujukan pada individu, keluarga dan masyarakat baik sakit maupun sehat dalam seluruh proses kehidupan manusia.

Petugas mampu melakukan langkah-langkah penyusunan proses kegiatan yang meliputi analisa data, menentukan masalah kesehatan, membuat perencanaan, melaksanakan sekaligus mengevaluasi program kerja. Petugas dalam mengumpulkan data dapat menggunakan kuesioner untuk mewawancarai, observasi dan pemeriksaan fisik.

Petugas yang mempunyai pengetahuan cukup akan berdampak baik pada kinerjanya, yang hasilnya akan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sebaliknya petugas yang mempunyai pengetahuan rendah, akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh pengetahuan yang cukup, sebaliknya pengetahuan kurang menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.

Keterampilan petugas dalam melaksanakan kegiatan pengendalian dan pencegahan penyakit sudah baik karena kinerja

petugas umumnya tinggi. Pengetahuan dan keterampilan seorang petugas tidak mesti diperoleh melalui pelatihan namun dapat melalui rajin bertanya dan sering mempraktekannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Ada hubungan kompensasi dengan kinerja petugas surveilans kusta sedangkan pengetahuan dan kepemimpinan Tidak berhubungan dengan kinerja petugas surveilans Kusta. Disarankan agar Bagi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto untuk meningkatkan kinerja petugas surveilans kusta maka perlu dilakukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan (kompetensi) petugas melalui pendidikan dan pelatihan, Kepala puskesmas sebaiknya tidak melakukan mutasi atau pergantian petugas, tidak memberi tugas rangkap pengelola program kusta agar pelaksanaan program berjalan dengan lancar dalam rangka peningkatan kinerja petugas surveilans kusta, Juga Kepala puskesmas memberikan penghargaan yang berhasil menurunkan kejadian penyakit di wilayahnya, memberikan kompensasi berupa tambahan insentif tambahan dikarenakan biaya diambilkan hanya dari dana BOK (Biaya Operasional Kesehatan) sebab dana yang selama ini di biayai program kusta oleh NLR (Netherlands Leprosy Relief) dari Belanda dikurangi, Untuk para Kepala Puskesmas yang kinerja petugas baik hal itu perlu dipertahankan ditingkatkan lagi agar dapat memberikan contoh yang baik dan dapat meningkatkan motivasi petugas agar bekerja lebih baik lagi sedangkan untuk kinerja petugas belum mencapai target kinerjanya maka perlu di evaluasi dan dicari strategi pemecahannya serta terus ditingkatkan kinerjanya, dan untuk kepada pengelola program di puskesmas sebaiknya meningkatkan kinerjanya dengan cara aktif dalam menemukan kasus dilapangan sampai dengan selesai pasien berobat termasuk mengontrol efek samping obat, juga aktif melaporkan laporan kohort ke Kabupaten dan aktif berkomunikasi dengan wasor kusta kabupaten, dan untuk kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel determinan kinerja yang lain dan mengulang variabel yang kurang bermakna. Kemudian disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan kualitatif seperti evaluasi program.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Kesehatan Provinsi SulSel. (2014). Profil Kesehatan Sulsel.
- Gibson. (2006). Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses) terjemahan, Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Kemenkes RI. (2012). Pedoman Nasional Program Pengendalian Penyakit Kusta Jakarta, Direktorat Jenderal PP-PL.
- Kemenkes RI. (2014). Profil P2PL Tahun 2014. Jakarta.
- Kemenkes RI Pusat Data dan Informasi. (2013). Profil Kesehatan Indonesia 2013
- Mangkunegara & Prabu. A. A. A. (2005). Evaluasi Kinerja SDM Bandung, Refika Aditama.
- Bane MD. (2015). Analisis Kinerja Petugas Program Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit di Dinas Kesehatan Kabupaten Sarmi. Hasanuddin.
- Achmad MS. (2014). Determinan Kinerja Petugas Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) Kabupaten Halmahera Selatan. Unhas.
- Mukti TP. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Propinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 6, hlm 84-92.
- Notoatmodjo. S (2012). Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Prasastin OV. (2012). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Petugas Surveilans Epidemiologi Penyakit Malaria tingkat PKM di Kabupaten Kebumen tahun 2012 Unnes Journal Of Public Health, 2.
- P2M & PL Dinkes Kabupaten Jeneponto. (2014). Profil Kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Jeneponto.
- Posuma. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. Jurnal EMBA, Vol.1 No.4, Hal. 646-656.
- Rusman A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Disiplin Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rspad Gatot Soebroto Ditkesad Jakarta. Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada, Volume 13 Nomor 1
- Siagian. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bina Rupa Aksara.
- Syamsuddin. (2015). Hubungan Kompensasi ,Lingkungan Kerja Non fisikdan motivasi dengan kinerja karyawan RSUD Barru tahun 2015. Unhas.
- WHO Statistics. (2014). Global Health Indicators. Selected Infectious disease; Part III; Page 40-48.
- WHO Statistics. (2015). Global Health Indicators. Selected Infectious disease; Part III; page 80-88.
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.