

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Fungsi aktuasi yaitu untuk menggerakkan dan mengarahkan pelaksanaan program. Aktuasi lebih memusatkan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, fungsi aktuasi lebih menekankan pada manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan semua sumber daya (manusia dan yang bukan manusia) untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Fungsi pergerakan dalam suatu organisasi adalah usaha untuk tindakan dari pimpinan dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat staf mengerti dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi, peranan kepemimpinan (*leadership*), motivasi staf, kerja sama dan komunikasi antar staf merupakan hal pokok yang perlu mendapat perhatian para manajer organisasi.

### **1.2 Tujuan**

Adapun tujuan pembuatan makalah ini adalah:

1. Untuk mengetahui fungsi pergerakan dan pelaksanaan (aktuasi) secara umum.
2. Agar dapat menambah pengetahuan mahasiswa mengenai pergerakan dan pelaksanaan (aktuasi)
3. Sebagai tugas kelompok.

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Defenisi Penggerakan dan Pelaksanaan (Aktuasi)**

Fungsi aktuasi merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi aktuasi tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya. Fungsi penggerak dan pelaksanaan dalam istilah lainnya yaitu *actuating* (memberi bimbingan), *motivating* (membangkitkan motivasi), *directing* (memberikan arah), *influencing* (mempengaruhi) dan *commanding* (memberikan komando atau perintah). (Muninjaya, G, A, A. 2004).

Penggerakan dan pelaksanaan (aktuasi) adalah upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap staf dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggungjawabnya. (George, R. Terry, 1986).

#### **2.2 Tujuan Fungsi Aktuasi**

Fungsi aktuasi haruslah dimulai pada diri manajer selaku pimpinan organisasi. Manajer yang ingin berhasil menggerakkan karyawannya agar bekerja lebih produktif, harus memahami dan menerapkan ilmu psikologi, ilmu komunikasi, kepemimpinan dan sosiologi.

Seorang manajer harus mampu bersikap yaitu objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi melalui pengamatan, objektif dalam menghadapi perbedaan dan persamaan karakter stafnya baik sebagai individu maupun

kelompok manusia. Manajer mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan dan adanya kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis.

Dengan kata lain, manajer harus peka dengan kodrat manusia yaitu mempunyai kekuatan dan kelemahan, tidak mungkin akan mampu bekerja sendiri dan pasti akan memerlukan bantuan orang lain, manusia mempunyai kebutuhan yang bersifat pribadi dan sosial, dan pada diri manusia kadang-kadang muncul juga sifat-sifat emosional.

Tujuan fungsi aktuasi, adalah:

1. Menciptakan kerja sama yang lebih efisien
2. Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf
3. Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan
4. Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf
5. Membuat organisasi berkembang secara dinamis

### **2.3 Prinsip-prinsip Penggerakan**

Ada beberapa prinsip dalam penggerakan staf suatu organisasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Efisien
2. Komunikasi
3. Jawaban terhadap pertanyaan 5w + 1H
4. Penghargaan linsentif

## **2.4 Tahapan Penggerakan**

Tindakan penggerakan dibagi dalam tiga tahap, yaitu:

- a. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Tindakan ini juga disebut *motivating*.
- b. Pemberian bimbingan melalui contoh-contoh tindakan atau teladan. Tindakan ini juga disebut *koding* yang meliputi beberapa tindakan, seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan dan staf, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan maupun ketrampilan staf.
- c. Pengarahan (*directing atau commanding*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran atau instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

## **2.5 Faktor-faktor Penghambat Fungsi Aktuasi**

Kegagalan manajer menumbuhkan motivasi staf merupakan hambatan utama fungsi aktuasi. Hal ini dapat terjadi karena manajer kurang memahami hakekat perilaku dan hubungan antar manusia. Seorang manajer yang berhasil akan menggunakan pengetahuannya tentang perilaku manusia untuk menggerakkan stafnya agar bekerja secara optimal dan produktif.

Abraham H. Maslow mengemukakan tentang perilaku manusia yang membahas tentang jenjang (tingkatan) kebutuhan manusia (*Hierarchy of Needs*), yaitu:

1. Kebutuhan untuk keseimbangan faali (*physical needs*)

Kebutuhan untuk melangsungkan kehidupan, seperti makanan, minuman, tidur, istirahat dan seksual.

2. Kebutuhan untuk rasa aman dan tenteram (*security needs*)

Kebutuhan yang ada kaitannya dengan kepastian untuk hidup yang bebas dari ancaman dan bahaya yang didalamnya termasuk ancaman dan bahaya dari sudut ekonomi dan sosial.

3. Kebutuhan untuk diterima oleh lingkungan sosialnya (*social needs*)

Kebutuhan seseorang sebagai anggota kelompok simpati yang dicintai dan disayangi. Kebutuhan sosial ini disebut juga dengan nama "*the belonging and love needs*".

4. Kebutuhan untuk diakui (*self esteem needs*)

Kebutuhan status, kehormatan, pengakuan, gengsi, sukses mencapai kedudukan dan status sosial yang lebih tinggi.

5. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan bakatnya, ingin berprakarsa, mengeluarkan idea dan gagasan kebutuhan penampilan diri ini disebut juga dengan "*realizatio needs*".

## **2.6 Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Seorang manajer yang ingin kepemimpinannya lebih efektif, maka ia harus mampu:

- 1) Memotivasi dirinya sendiri untuk bekerja dan banyak ”membaca”
- 2) Memiliki kepekaan yang tinggi terhadap permasalahan organisasi dan komitmen tinggi untuk memecahkannya; ia harus selalu merasa ditantang untuk mengatasi hambatan yang menjadi penghalang tercapainya tujuan organisasi yang ia pimpin.
- 3) Menggerakkan atau memotivasi staf agar mereka mau dan sadar melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang melekat pada setiap tugas tersebut.

## **2.7 Pendekatan Pada Motivasi**

Apabila telah dapat diketahui kebutuhan yang dimiliki seseorang, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah melakukan pendekatan kepada orang tersebut. Oleh Strauss dan Sayles pendekatan pada motivasi ini dibedakan atas lima macam, yaitu:

1. Pendekatan yang keras (*be strong*)

Pendekatan dimana kekuasaan dan wewenang yang dimiliki dipergunakan dalam melakukan motivasi. Pendekatan yang seperti ini sering berhasil jika kebutuhan karyawan masih terbatas pada kebutuhan dasar faali.

2. Pendekatan untuk memperbaiki (*be good*)

Pendekatan yang dilakukan oleh administrator untuk memperbaiki karyawan melalui pemenuhan kebutuhan yang dimiliki. Pendekatan yang seperti ini berhasil jika kebutuhan karyawan baru mencapai kebutuhan dasar faali serta kebutuhan akan rasa aman. Diharapkan setelah dilakukan perbaikan, karyawan mau bekerja dengan baik.

3. Pendekatan dengan tawar-menawar (*implicit bargaining*)

Pendekatan yang dilakukan oleh administrator melalui tawar-menawar dengan staff, tentang kebutuhan akan dipenuhi. Pendekatan yang seperti ini hanya berhasil jika kebutuhan masih berkisar pada kebutuhan faali dan kebutuhan akan rasa aman.

4. Pendekatan melalui persaingan efektif (*effective competition*)

Pendekatan yang dilakukan administrator dengan memberikan kesempatan timbulnya persaingan yang sehat antar karyawan untuk mencapai kemajuan. Pendekatan yang seperti ini dapat diterapkan untuk setiap macam kebutuhan yang ditemukan dikalangan karyawan, meskipun diakui hasilnya lebih dirasakan jika kebutuhan karyawan telah mencapai tingkat dihargai, dihormati dan ataupun penampilan diri.

5. Pendekatan dengan proses internalisasi (*internalization process*)

Pendekatan yang dilakukan oleh administrator dengan jalan menimbulkan kesadaran pada diri masing-masing karyawan. Pendekatan yang seperti ini sering dipergunakan pada masyarakat yang telah maju.

Masing-masing pendekatan tersebut ada aspek positif dan aspek negatifnya. Penerapannya dalam kehidupan sehari-hari amat tergantung dari situasi dan kondisi yang dihadapi. Jika situasi dan kondisi memang membutuhkan pendekatan secara keras, maka pendekatan dengan cara tersebut haruslah dilakukan.

## **2.8 Penggerakan Pelaksanaan Pembangunan Kesehatan**

Penggerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan mencakup sebuah spektrum pelayanan kesehatan mulai dari pelayanan kesehatan individual yang bersifat *private goods* sampai pelayanan kesehatan masyarakat yang bersifat *public goods*. Pelayanan kesehatan tersebut mencakup jaringan pelayanan kesehatan rujukan mulai dari pelayanan kesehatan dasar (puskesmas), sekunder (rumah sakit swasta) dan tersier (rumah sakit umum).

Apapun bentuk pelayanan yang diberikan, penggerakan pelaksanaan program kesehatan sesungguhnya bukanlah melalui penyediaan pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memperbaiki derajat kesehatan masyarakat di suatu wilayah, namun lebih dari itu adalah suatu upaya menyeluruh untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi berbagai atribut normatif pelayanan kesehatan yang paripurna sekaligus pula memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang terlibat dengan pelayanan kesehatan.

### **1. Atribut Normatif**

Merupakan pembangunan kesehatan yang melekat secara inherent didalam penggerakan pelaksanaan adalah:



- a) Goodness of Services. Penggerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan di semua jenjang administrasi harus mampu menyediakan pelayanan kesehatan yang dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sampai ke tingkat yang paling mungkin dicapai dengan sumber daya yang tersedia.
- b) Fairness or Equity of Services. Penggerakan dan pelaksanaan pembangunan kesehatan seyogyanya mampu menyediakan pelayanan kesehatan dengan resiko yang sekecil mungkin untuk terjadinya perbedaan derajat kesehatan baik diantara orang perorang, maupun diantara satu kelompok masyarakat dengan kelompok masyarakat lainnya.
- c) Quality of Services. Penggerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan harus mampu menyediakan pelayanan yang berkualitas menurut standar profesi baik untuk pelayanan yang bersifat promotif, preventif, penemuan kasus secara dini, kuratif, maupun untuk pelayanan yang bersifat rehabilitatif.
- d) Efficiency of Services. Penggerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan harus mampu menjamin penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang efisien, baik ditinjau dari sudut teknis, ekonomis maupun skala cakupan pelayanannya.
- e) Sustainability of Services. Penggerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan harus mampu menyediakan pelayanan kesehatan secara berkesinambungan dalam jenis yang lengkap (adanya pilihan pelayanan kesehatan untuk berbagai kelompok masyarakat dengan latar belakang

sosioekonomi dan kemampuan finansial yang berbeda), cakupan wilayah / jumlah yang adekuat, spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan, kualitas yang memenuhi standar profesi, acceptable (sesuai dengan norma sosiobudaya yang berlaku di tengah masyarakat) dan accessible (dapat dijangkau oleh sebagian besar masyarakat baik dalam konteks harga pelayanan kesehatan yang dibutuhkan maupun jarak yang perlu ditempuh untuk memperolehnya).

2. Pihak-pihak yang terlibat dalam pergerakan pelaksanaan pembangunan kesehatan adalah pemerintah dan masyarakat.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

- Fungsi penggerakan dan pelaksanaan (Aktuasi) merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.
- Tujuan fungsi aktuasi, adalah:
  1. Menciptakan kerja sama yang lebih efisien
  2. Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf
  3. Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan
  4. Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf
  5. Membuat organisasi berkembang secara dinamis
- Prinsip-prinsip dalam penggerakan staf suatu organisasi, yaitu:
  1. Efisien
  2. Komunikasi
  3. Jawaban terhadap pertanyaan 5w + 1H
  4. Penghargaan linsentif

#### **3.2 Saran**

Seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan bertanggungjawab atas suatu organisasi yang dijalankan. Mampu menggerakkan stafnya bekerja lebih produktif tanpa mengabaikan kebutuhan para staf.

## DAFTAR PUSTAKA

Muninjaya, Gde, A,A. (2004). Manajemen Kesehatan.Edisi II. Jakarta:EGC.

Azwar, A. (1996). Pengantar Administrasi Kesehatan.

<http://koranrakyat.net/2008/09/01/firasat-administrasi/htm>.

<http://www.isi.ska.ac.id/evening/etno/pertemuan 6/index.htm>.