

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guna mempercepat terwujudnya masyarakat sehat, yang merupakan bagian dari kesejahteraan umum seperti yang tercantum dalam UUD 1945, Departemen Kesehatan pada tahun 1975 menetapkan kebijakan Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD). PKMD adalah strategi pembangunan kesehatan yang menerapkan prinsip gotong royong dan swadaya masyarakat, dengan tujuan agar masyarakat dapat menolong dirinya sendiri, melalui pengenalan dan penyelesaian masalah kesehatan secara lintas program dan lintas sektor terkait (Kemenkes, 2011).

Upaya menurunkan angka kematian Ibu, bayi dan balita guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, telah dikembangkan suatu keterpaduan yang dalam pelaksanaannya di tingkat desa dilakukan melalui pos pelayanan terpadu. Program posyandu merupakan strategi jangka panjang untuk menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI), Angka Kematian Bayi (AKB), dan Angka Kematian Balita (AKABA) disuatu daerah dimana hal ini merupakan standar keberhasilan pelaksanaan program terpadu di wilayah tersebut. Guna mempercepat penurunan angka tersebut diperlukan peran serta masyarakat dalam mengelola dan memanfaatkan posyandu, karena posyandu adalah milik masyarakat, dilaksanakan oleh masyarakat dan ditunjukkan untuk kepentingan masyarakat (Makatey, 2016).

Data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017 memaparkan jumlah posyandu yang ada sebanyak 7.595 posyandu yang menurut jenis stratanya yaitu posyandu pratama sebanyak 2,0%, posyandu madya sebanyak 22,1%, posyandu purnama sebanyak 52,5% dan posyandu mandiri sebanyak 23,3% (Profil Dinkes Sumbar, 2017).

Upaya peningkatan peran dan fungsi posyandu bukan semata-mata tanggung jawab pemerintah saja, namun semua komponen yang ada di masyarakat, termasuk kader. Kader mempunyai peranan penting dalam kegiatan posyandu, bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak efektif oleh sebab itu secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu (Makatey, 2016). Tugas kader dimulai dari tahap persiapan pendirian posyandu, penghubung dengan lembaga yang menyelenggarakan posyandu, perencana kegiatan, sekaligus sebagai pembina dan sebagai pemberi informasi kesehatan pada masyarakat, serta sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke posyandu dan melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat (Kemenkes RI, 2012).

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia. Hasil kinerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja bukan tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Indikator kinerja kader posyandu dilihat dari kehadiran pelaksanaan posyandu dan jumlah cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu. Kader sebagai unit yang dekat dengan masyarakat

diharapkan mampu menjadi patner yang positif dilingkungan sebagai agen sosial dalam memberikan motivasi pada masyarakat untuk memperoleh kesehatan dasar.

Data Dinas Kesehatan Kota Padang memaparkan jumlah Puskesmas yang ada di Kota Padang sebanyak 23 Puskesmas, jumlah posyandu yang ada sebanyak 904 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 2.952 orang. Secara keseluruhan cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu dikota Padang sebanyak 71,10%, hal ini masih dibawah target pencapaian yaitu sebesar 85%. Dilihat dari data profil Dinas Kesehatan Kota Padang, Puskesmas Anak Air memiliki posyandu sebanyak 25 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 65 orang, cakupan tingkat partisipasi masyarakat dalam membawa balita timbang ke posyandu masih jauh dibawah target yaitu sebanyak 47,58% dari pencapaian target 85%, cakupan ini merupakan angka terendah dari 23 puskesmas yang ada di Kota Padang (Profil Dinkes Kota Padang, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu, seperti teori yang dikemukakan Timple (2007) dalam Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri yaitu umur, pendidikan, pengetahuan, sikap, motivasi, pekerjaan, dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja yaitu sarana prasarana, pelatihan, insentif dan dukungan keluarga kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Yanti, dkk (2016) tentang Studi Komparatif Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Blang Bintang dan Wilayah Kerja Puskesmas Darussalam menyatakan bahwa kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu berada pada kategori baik sebanyak 55,6%. Variabel yang berhubungan dengan kinerja kader adalah pengetahuan, dan pelatihan kader posyandu.

Penelitian Makatey (2016) tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kecamatan Mapanget menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader posyandu, adanya pengetahuan yang baik maka kader mampu menganalisis kondisi pelayanan kesehatan dalam kegiatan posyandu sesuai kebutuhan masyarakat.

Penelitian Mursalin (2009) tentang Determinan Kinerja Kader Posyandu Dalam Menuju Revitalisasi Posyandu Di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara sikap dan motivasi dengan kinerja kader posyandu, sikap sebagai kecenderungan berperilaku dan motivasi adalah dorongan (kemauan-*willingness*) untuk berperilaku, tampak jelas bahwa kedua konsep tersebut sangat erat dengan perilaku.

Penelitian Sengkey, dkk (2015) tentang Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado menyatakan bahwa sarana prasarana dan pelatihan merupakan hal yang dapat menjadi motivasi kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, sarana prasarana yang lengkap membuat kader lebih semangat dalam memberikan pelayanan kepada

masyarakat, sedangkan pelatihan membuat kader mampu mengembangkan potensi yang dimiliki kader sehingga kader lebih percaya diri dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Desember 2018 terhadap 3 posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu menunjukkan bahwa dalam setiap kegiatan pelaksanaan posyandu kader yang aktif dan hadir ikut serta dalam posyandu sebanyak 2 orang, dan ke 3 posyandu tersebut tidak melaksanakan kegiatan 5 meja yang sesuai dengan pedoman pelaksanaan posyandu, adapun alasannya adalah sarana dan prasarana yang kurang memadai dan kader masih kurang memahami tentang urutan lima meja yang dilaksanakan dalam kegiatan posyandu.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019 ?

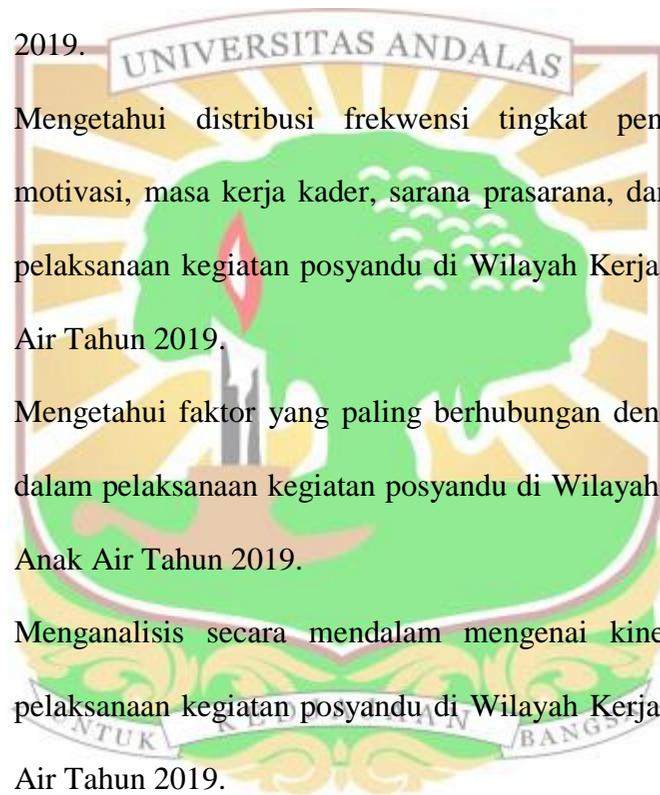
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekwensi kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- b. Mengetahui distribusi frekwensi tingkat pengetahuan, sikap, motivasi, masa kerja kader, sarana prasarana, dan pelatihan dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- c. Mengetahui faktor yang paling berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- d. Menganalisis secara mendalam mengenai kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Akademik

Sebagai sumbangan ilmiah dan informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai pemanfaatan program posyandu secara optimal sebagai salah satu upaya kesehatan masyarakat berbasis dari, oleh dan untuk masyarakat.

1.4.2 Bagi Pembina Pokja Posyandu

Pembina pokja posyandu agar mampu memberdayakan kader untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga tugas dan perannya di masyarakat sesuai buku pedoman posyandu.

1.5 Hipotesis

- a. Ada hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- b. Ada hubungan antara sikap dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- c. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- d. Tidak Ada hubungan antara masa kerja kader dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.

- e. Ada hubungan antara sarana dan prasarana dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- f. Ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019.
- g. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2019 adalah sarana prasarana.

