



FUNDUS
(JURNAL OF MIDWIFERY AND REPRODUCTION SCIENCE)

Jl. TGH Muh Rais Lingkar Selatan Kota Mataram
Telp:0370.6161261. www.journal.stikesyarsimataram.ac.id

Research article

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu Balita

Kadek Widiantri¹, Yesvi Zulfiana², Nurul Fatmawati³ Sinta dewi⁴

¹ Program Studi Kebidanan Program Sarjana Politeknik Kesehatan Kartini Bali ^{2,3,4} Program Studi Kebidanan Program Sarjana, Stikes Yarsi Mataram

Article Info

Article History:

Article History:

Diterima 1 Juli 2022

Diterbitkan 20 September 2022

Key words:

Motivasi, Kader, Posyandu Balita

Abstract

The high number of health problems that occur in a community cannot be separated from the role played by cadres in a posyandu. There are many factors that influence the performance of posyandu cadres and what is examined in this study is motivation. This research aims to determine the relationship between motivation and cadre performance

The research design in this study was a correlation descriptive study with a cross sectional approach. The independent variables in this study are motivational factors, facilities and infrastructure, perceptions of coaching and Posyandu strata, while the dependent variable in this study is the performance of cadres. The population in this study were all cadres in the working area of the Bergas Public Health Center, Semarang Regency, namely 443 cadres with a sample of 82 cadres.

The results showed that most of the cadres' motivation was high (62.2%), there was a significant relationship between motivation and the performance of posyandu cadres (p-value : 0.000).

Abstrak

Masih tingginya masalah kesehatan yang terjadi didalam sebuah komunitas masyarakat tidak terlepas dari peranan yang dilakukan kader disebuah posyandu. Bayak faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu dan yang diteliti pada penelitian ini adalah motivasi. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja kader

Corresponding author:

Yesvi Zulfiana

yesvizulfiana@gmail.com

Jurnal of Midwifery and Reproduction Science (FUNDUS), Vol 3 No 1 bulan September tahun 2022

e-ISSN: 2808-1080,

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian studi deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor motivasi, sarana dan prasarana, persepsi pembinaan dan strata Posyandu, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja kader. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader yang ada di wilayah kerja Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang yaitu sebanyak 443 orang kader dengan jumlah sampel 82 kader.

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar motivasi kader tinggi (62,2%), ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu ($p\text{-value}$: 0,000).

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah membentuk Upaya Kesehatan Bersumber Masyarakat (UKBM) yang dikelola dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat, yang berguna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Bentuk UKBM antara lain pos pelayanan terpadu (posyandu), pos kesehatan desa (poskesdes), dan RW/desa/kelurahan siaga aktif. Yang paling berperan dalam pemberdayaan masyarakat adalah posyandu (Kemenkes RI, 2014).

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Posyandu yang meliputi 5 program prioritas (KB, KIA, Gizi, Imunisasi dan Penanggulangan Diare) dan Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader (Profil Kesehatan Prov. Jawa Tengah, 2012).

Keberhasilan posyandu tidak lepas dari kerja keras kader yang dengan suka rela mengelola posyandu di wilayahnya masing-masing. Cakupan keaktifan kader posyandu secara Nasional hingga tahun

2010 baru mencapai 78 % dari target 80% dan pada tahun 2011 mencapai cakupan program atau partisipasi masyarakat sangat bervariasi, mulai dari terendah 10 % sampai tertinggi 80 %. (Kenmenkes RI, 2012).

Dalam kegiatan KIA di Posyandu kader mempunyai tiga peranan, yaitu memimpin, mengelola, dan sebagai pengguna sendiri. Sejak terjadinya krisis kegiatan Posyandu juga ikut menurun, oleh karena itu untuk meningkatkan kegiatan Posyandu kembali telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor :411.3/536/SJ tanggal 3 Maret 1999 tentang Revitalisasi Posyandu. Tetapi dalam pelaksanaannya dan menghadapi era otonomi dan desentralisasi dianggap penting bahwa pedoman tersebut perlu diperbarui dan disesuaikan dengan tuntutan perkembangan. Oleh karena itu telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor :411.3/1116/SJ tanggal 13 Juni 2001 tentang Pedoman Umum Revitalisasi Posyandu yang ditujukan kepada Gubernur dan Bupati/Walikota di seluruh Indonesia, yang merupakan pembaharuan atau surat edaran Menteri Dalam Negeri yang lalu.

Peranan kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (Bawah Lima Tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita. Pada

tahun 2007, lebih kurang 250.000 posyandu di Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya (Martinah, 2010).

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh faktor utama, yakni sumber daya manusia, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai baik jumlah maupun kemampuannya maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dari kinerja (*performance*) atau produktifitasnya (Depkes RI, 2006).

Menurut Hermas (2005), kenyataan beberapa tahun terakhir ini, di beberapa daerah kinerja kader posyandu dirasakan menurun, hal ini disebabkan antara lain krisis ekonomi, kejenuhan kader karena kegiatan yang rutin, kurang dihayati sehingga kurang menarik. Sedangkan posyandu merupakan institusi strategis, karena melalui posyandu berbagai permasalahan kesehatan seperti gizi dan KB dapat diketahui sejak dini, termasuk jika anak anda balita yang mengalami gangguan tumbuh kembang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, serta menyadari pentingnya meningkatkan mutu dan taraf kesehatan ibu dan bayi sehingga penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan faktor motivasi dengan kinerja kader dalam posyandu balita.

METODE

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan desain penelitian studi deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi adalah sekumpulan orang/obyek dan obyek yang diamati. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 443 orang kader posyandu, sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang di ambil dari 13 desa secara *Proposional Stratified Random Sampling*.

HASIL

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kader Posyandu

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	31	37,8
Tinggi	51	62,2
Jumlah	82	100,0

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa motivasi kader posyandu sebagian besar dalam kategori tinggi, yaitu sejumlah 51 orang (62,2%).

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Kader Posyandu

Kinerja Kader Posyandu	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang Baik	30	36,6
Baik	52	63,4
Jumlah	82	100,0

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Bergas, Kab. Semarang sebagian besar memiliki kerja yang baik dalam kegiatan Posyandu balita, yaitu sejumlah 52 orang (63,4%).

Tabel 1.3 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Kegiatan Posyandu

Motivasi	Kinerja Kader				Total		Chi Squar	P- valu e
	Kurang Baik	Baik						
	f	%	F	%	f	%	e	e
Rendah	21	67,7	10	32,3	31	100	18,75	0,00
Tinggi	9	17,6	42	82,4	51	100	2	0
Jumlah	30	36,6	52	63,4	82	100		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kader dengan motivasi rendah yang memiliki kinerja baik dalam kegiatan posyandu balita sejumlah 32,3%, sedangkan kader dengan motivasi tinggi yang memiliki kinerja baik dalam kegiatan posyandu balita sejumlah 82,4%. Ini menunjukkan bahwa kinerja kader yang baik lebih berpeluang terjadi pada kader dengan motivasi

tinggi dibandingkan kader dengan motivasi rendah. Berdasarkan uji Chi Square didapat nilai Chi Square (Continuity Correction) sebesar 18,752 dengan p-value 0,000. Oleh karena $p\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$, disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu dalam kegiatan posyandu balita.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 82 responden diperoleh data sebagian besar motivasi kader posyandu dalam kategori tinggi, yaitu sejumlah 51 orang (62,2%), sedangkan yang termasuk kategori rendah sejumlah 31 orang (37,8%). Menurut Bernard Berndoom dan Gary A. Stainer yang mengutip pendapat Soedarmayanti (2001) bahwa motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktifitas dan member energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Selain itu menurut Terry (1997) bahwa motivasi yang berasal dari luar diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, karena adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda maupun bukan benda.

Sebagian besar kader posyandu memiliki kinerja yang baik dalam kegiatan Posyandu balita, yaitu sejumlah 52 orang (63,4%) sedangkan yang termasuk kategori kurang baik sejumlah 30 orang (36,6%).

Hubungan antara jenis pekerjaan dengan keaktifan kader dicontohkan dengan seorang ibu yang dengan kesibukan tertentu akan mempengaruhi keaktifan posyandu sesuai dengan jadwal yang ditentukan setiap bulannya (Notoadmodjo, 2005: 125). Dapat diketahui bahwa dari 82 responden kader Posyandu, lebih banyak yang tidak bekerja, yaitu sejumlah 39 orang (47,6%).

Menurut Razak (2006) dalam penelitiannya di Makasar menemukan bahwa kader posyandu sebaiknya tidak mempunyai pekerjaan tetap,

mempunyai pengalaman menjadi kader sekurang-kurangnya 60 bulan. jumlah kader sedikitnya 5 orang, tidak ada pergantian kader sedikitnya dalam setahun

Berdasarkan uji Chi Square didapat nilai Chi Square (Continuity Correction) sebesar 18,752 dengan p-value 0,000. Oleh karena $p\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$, disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu dalam kegiatan posyandu balita.

Menurut Timple (1993), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti ; kemampuan, ketrampilan, sikap, perilaku, tanggung jawab. misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak berusaha untuk memperbaiki kemampuan. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan , seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Jadi kinerja yang optimal didorong oleh kuatnya motivasi seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudarsono (2009) dengan P-Value 0,00 pada $\alpha = 0,05$. Karena $P\text{-Value} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada Hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja kader posyandu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham dkk (2013) di Puskesmas Lisu Kabupaten Baru mengatakan bahwa motivasi dengan katagori tinggi disini menunjukkan sebanyak 85,5% sedangkan hanya 14,5% yang memiliki motivasi yang rendah. Jumlah motivasi yang tinggi maupun rendah dapat disimpulkan bahwa motivasi kader berhubungan dengan kinerja kader.

Seiring dengan hasil penelitian ang dilakukan oleh Putra & Yuliatmi, (2016) mengatakan di Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung bahwa

kinerja dengan jumlah 40,5% dalam katagori baik dan kinerja dengan jumlah 59,5% dengan katagori kurang baik. Hasil ini menunjukkan lebih dari setengah kader masih memiliki kinerja kurang yang berarti mereka belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang baik.

Rendahnya kinerja kader posyandu kemungkinan disebabkan oleh minat untuk menjadi kader sangat rendah karena tidak ada lagi masyarakat yang dengan keinginannya sendiri menjadi kader sehingga dalam perekrutan kader adanya keterpaksaan. dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaanya dengan cara bagaimana pemimpin memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja melalui coaching, mentoring, dan counseling Wibowo, (2010) dalam Alfiah & Weni, (2017).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian pustaka diharapkan kader posyandu tetap melaksanakan tugasnya dalam kegiatan posyandu sehingga ketrampilan kader posyandu semakin baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Stikes Yarsi Mataram dan teman-teman Program Studi S1 Kebidanan yang telah banyak memberikan masukan dan saran untuk pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2011. Buku Panduan Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2012. Ayo ke Posyandu setiap Bulan
- Pusat Promosi Kesehatan Departemen Kesehatan RI. 2009. Buku Pegangan Kader
- Notoatmodjo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

- Arsita, Eka. 2012. Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) dalam Millenium Development Goals (MDGs). Yogyakarta: Nuha Medika
- Azwar, S. 2005. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Dahlan, M Sopiudin. 2009. Besar Sampel & Cara Pengambilan Sampel dalam penelitian Kedokteran & Kesehatan. Jakarta: Salemba Medika.
- Ismawati Cahyo, dkk. 2010. Posyandu dan Desa Siaga. Yogyakarta: Nuha Medika
- Niken, dkk. 2008. Kebidanan Komunitas .Yogyakarta: Fitramaya
- Nursalam. 2008. Konsep dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan ed.2. Jakarta: Salemba Medika
- Siswanto, Suyanto. 2013. Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran. Yogyakarta: Bursa Ilmu
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan inplementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian .Bandung : Alfabeta
- Robbins. 2008. Prilaku Organisasi, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Walgito, Bimo. 2003. Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta: Andi Offset.