



GAMBARAN MOTIVASI KADER DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN POSYANDU DI DESA BUKIT KEMUNING WILAYAH KERJA UPT PUSKESMAS SUKARAMAI TAHUN 2021

Erma Kasumayanti¹, Nia Aprilla², Siti Hotna³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Keperawatan Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai
erma.nabihan@gmail.com

Abstrak

Kader Posyandu merupakan salah satu faktor penentu dalam posyandu yang bertugas mengatur jalannya program posyandu, kader harus lebih menguasai tentang kegiatan yang harus dijalankan atau dilaksanakan, Motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kader dalam memberikan pelayanan posyandu di Desa Bukit Kemuning Wilayah kerja UPT Puskesmas Sukaramai tahun 2021. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu mengambil keseluruhan populasi yaitu kader posyandu di Desa Bukit Kemuning yang berjumlah 20 orang. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisa Univariat. Dari hasil penelitian pada analisa univariat didapatkan bahwa dari 20 Responden sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 10 orang (50%), sebagian besar umur responden berada pada rentang 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 10 orang (50%) dan pekerjaan responden 100 % adalah ibu rumah tangga, sebagian besar responden dengan masa menjadi kader yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 16 kader (80%). Sebagian besar responden tidak ada mengikuti pelatihan kader sebanyak 12 orang (60%) sebagian kader memiliki motivasi tinggi dalam memberikan pelayanan posyandu di desa Bukit Kemuning yaitu 11 kader (55%). Dengan diketahuinya hasil penelitian ini diharapkan pihak puskesmas dapat memberikan pelatihan kader secara berkala agar kader lebih termotivasi dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan peran dan tugas kader pada kegiatan posyandu.

Kata kunci : *Motivasi Kader, Pelayanan Posyandu*

Abstract

Posyandu cadres are one of the determining factors in posyandu in charge of managing the posyandu program, cadres must have more control over the activities that must be carried out or carried out, high motivation in Posyandu activities will improve the performance of Posyandu cadres. provide posyandu services in Bukit Kemuning Village The working area of UPT Puskesmas Sukaramai in 2021. The research design used in this study is descriptive research. Analysis of the data used in this study is Univariate Analysis. From the results of research on univariate analysis, it was found that from 20 respondents most of the respondents' education level was high school, namely 10 people (50%), most of the respondents' ages were in the range of 36-45 years, namely 10 people (50%) and the respondent's occupation was 100%. are housewives, most of the respondents with a period of being a cadre that is more than 5 years are 16 cadres (80%). Most of the respondents did not attend cadre training as many as 12 people (60%) some cadres have high motivation in providing posyandu services in Bukit Kemuning village, namely 11 cadres (55%). By knowing the results of this study, it is hoped that the puskesmas can provide cadre training on a regular basis so that cadres are more motivated and able to improve their performance in providing services in accordance with the roles and duties of cadres in posyandu activities.

Keyword: *Keywords: Cadre Motivation, Posyandu Service*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2022

✉Corresponding author :

Address : Jl. Tuanku Tambusai No. 23 Bangkinang

Email : erma.nabihan@gmail.com

Phone : 08117670308

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan salah satu bentuk pendekatan partisipasi masyarakat dibidang kesehatan yang dikelola oleh kader Posyandu yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari Puskesmas (Simanjuntak, 2012).

Keberhasilan penyelenggaraan posyandu bergantung pada peran dari pemerintah, tenaga kesehatan, kader posyandu, bahkan masyarakat. Pemanfaatan posyandu ditentukan oleh peran kader sebagai motor penggerak dan mendapat dukungan tokoh masyarakat (Widiastuti, 2006). Dengan demikian kemampuan kader harus dikembangkan untuk berpotensi secara maksimal dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan tugas yang diemban dalam mengelola posyandu agar dapat berperan aktif dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Keberhasilan kegiatan posyandu sangat bergantung pada partisipasi secara aktif dari kader yang bertugas diposyandu dengan suka rela mengelolah posyandu di wilayahnya masing-masing. Kurangnya pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas kader, lemahnya informasi serta kurangnya koordinasi antara petugas Puskesmas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sebagai penyelenggara pelayanan profesional untuk membimbing kader agar mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal (Depkes dalam Purnomo, 2014).

Motivasi yang tinggi dalam kegiatan Posyandu akan meningkatkan kinerja kader Posyandu. Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu sehingga menimbulkan semangat atau dorongan dalam kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya ataupun kinerjanya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan pengamatan awal pada posyandu didesa Bukit kemuning wilayah kerja UPT Puskesmas Sukaramai bulan

Oktober menunjukkan hasil bahwa terdapat 80 % kader aktif pada kegiatan posyandu. Hasil ini didapat dari absensi kader pada kegiatan posyandu. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidan desa diketahui bahwa pada saat posyandu kadang –kadang terdapat 2 atau 3 kader yang tidak hadir pada saat kegiatan posyandu, sehingga pelaksanaan sistem lima meja tidak efektif. Selain itu terdapat kader yang *drop out* sebanyak 2 orang sehingga menyebabkan keterbatasan kader. adanya kader *drop out* karena lebih tertarik bekerja ditempat lain yang memberikan keuntungan ekonomi dan ingin membuka usaha sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Gambaran Motivasi Kader Dalam Memberikan Pelayanan Posyandu di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai ”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi kader dalam memberikan pelayanan posyandu di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai 2021.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu menggambarkan motivasi kader dalam memberikan pelayanan posyandu di Desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan teknik *total sampling* yaitu mengambil keseluruhan populasi Kader posyandu di desa Bukit Kemuning Wilayah kerja UPT Puskesmas Sukaramai yang berjumlah 20 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan analisa univariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Distribusi Responden berdasarkan karakteristik kader : Pendidikan, Umur, Pekerjaan, masa menjadi kader, pelatihan kader di desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai

No	Karakteristik	Frekuensi	(%)
1.	Pendidikan		
	SD	5	25
	SMP	4	24
	SMA	10	50
	PT	1	5
	Total	20	100
2.	Umur		
	26 – 36 Tahun	6	30
	36 – 45 Tahun	10	50
	46 – 55 Tahun	3	15
	55 – 65 Tahun	1	5
	Total	20	100
3.	Pekerjaan		
	IRT	20	100
	Total	20	100
4.	Masa Menjadi Kader (Tahun)		
	< 5	4	20
	≥ 5	16	80
	Total	20	100
5.	Pelatihan Kader		
	Ada	8	40
	Tidak ada	12	60
	Total	20	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 10orang (50%), sebagian besar umur responden adalah pada rentang 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 10 orang (50%) dan pekerjaan responden 100 % adalah ibu rumah tangga, sebagian besar responden dengan masa menjadi kader yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 16 kader (80%). Sebagian besar responden tidak ada mengikuti pelatihan kader sebanyak 12 orang (60%).

Tabel 2: Distribusi Motivasi Kader Dalam Memberikan Pelayanan Posyandu di Desa Bukit Kemuning di desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai

Motivasi	Frekuensi	%
Tinggi	11	55
Rendah	9	45
Jumlah	20	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 20kader posyandu terdapat sebanyak 11orang (55%) memiliki motivasi tinggi dalam pelayanan posyandu.

PEMBAHASAN

Motivasi Kader Dalam Memberikan Pelayanan Posyandu di Desa Bukit Kemuning di desa Bukit Kemuning Wilayah Kerja UPT Puskesmas Sukaramai

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 20 kader posyandu terdapat sebanyak 11orang (55%) memiliki motivasi tinggi dalam pelayanan posyandu.

Menurut asumsi peneliti kader yang memiliki motivasi yang tinggi disebabkan adanya keinginan sendiri menjadi kader, usia kader yang sebagian besar masih usia dewasa sehingga kader masih giat dan semangat dalam bekerja, selain itu seluruh kader hanya bekerja sebagai ibu rumah tangga sehingga memiliki waktu yang cukup dalam ikut serta dalam pelayanan posyandu, beberapa orang kader sudah diikutsertakan pada kegiatan pelatihan, sebagian besar kader sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih dari 5 tahun sehingga sudah mampu memahami hal yang berkaitan dengan peran dan tugasnya sebagai kader, selain itu kader termotivasi dan aktif dalam kegiatan posyandu karena kader mendapatkan insentif dari desa. Hal tersebut juga didukung oleh tingkat pendidikan responden yang sebagian besar berpendidikan SMA sehingga responden memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam hal mengakses informasi yang berkaitan dengan peran kader dalam pelayanan posyandu.

Adanya motivasi dari kader dalam memberikan pelayanan posyandu akan membuat kegiatan yang ada di posyandu dapat dilaksanakan secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari kader memberikan dampak positif seperti keaktifannya dalam kunjungan posyandu, meningkatnya pelayanan yang diberikan kader melalui peran dan tugas kader sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan serta bayi dan balita terhindar dari penyakit, kurang gizi, dan lain-lain. Karena diposyandu akan terpantau sejauh mana kesehatan dimasyarakat melalui tangan kader-kader yang berkompeten. Hal ini didukung dengan program puskesmas yang bertujuan untuk mendeteksi segala kemungkinan yang ada dimasyarakat melalui kader yang terpercaya. Motivasi yang tinggi

akan erat hubungannya dengan kesuksesan dalam posyandu. Karena dari motivasi akan terlihat perilaku seseorang yang aktif dan bersemangat dalam meningkatkan kesehatan masyarakat.

Teori ini sama dengan Maghfirotn (2009) dalam penelitiannya tentang harapan dan kepuasan ibu balita pada pelayanan kesehatan di posyandu menemukan bahwa peningkatan motivasi kader dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan rotasi kader. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terbentuknya adalah pengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 56,21% responden telah menjadi kader posyandu selama minimal 5 tahun. Kondisi inilah yang menyebabkan responden memiliki pengalaman yang cukup baik dalam melaksanakan kinerjanya dalam melaksanakan posyandu. Pengalaman yang cukup tersebut akan membentuk motivasi yang kuat dari responden untuk memberikan pelayanan di Posyandu secara maksimal. Hal ini tercermin dari hasil penelitian yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja kader posyandu. Kader yang memiliki motivasi yang cukup tinggi akan membawa dampak pada terpenuhinya seluruh pelayanan dalam 5 meja, demikian pula sebaliknya motivasi yang rendah menyebabkan kehadiran kader tidak bisa lengkap 5 orang akibatnya pelayanan dalam 5 meja ada yang kurang, walaupun seringkali diisi oleh petugas kesehatan, namun hal ini tidak bisa efektif karena petugas kesehatan memiliki tugasnya.

KESIMPULAN

1. Sebagian besar tingkat pendidikan kader adalah SMA
2. Sebagian besar kader berusia 36-45 tahun
3. Pekerjaan kader adalah sebagai ibu rumah tangga
4. Sebagian besar memiliki masa kerja diatas lima tahu
5. Sebagian besar kader belum ada mengikuti pelatihan kader
6. Sebagian kader memiliki motivasi tinggi dalam memberikan pelayanan posyandu di desa Bukit Kemuning Wilayah kerja UPT puskesmas Sukaramai.

SARAN

1. Bagi Puskesmas
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi terkait gambaran motivasi kader dalam memberikan pelayanan posyandu sehingga pihak puskesmas dapat memberikan upaya dalam peningkatan motivasi kader salah satu dengan melakukan pelatihan kader secara berkala serta memberikan reward yang sesuai dengan pencapaian yang dilakukan kader.
2. Bagi responden
Diharapkan kepada kader agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan di posyandu dengan cara memotivasi diri dalam melaksanakan peran dan fungsi sebagai kader sehingga kegiatan posyandu terlaksana dengan baik dan kunjungan balita meningkat.
3. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai data untuk penelitian selanjutnyadengan menggunakan desain yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Edition Upper Saddle River.
- Depkes RI. 2006. *Posyandu*. Departemen Kesehatan RI: Jakarta
- Depkes RI. 2011. *Usia Harapan Hidup di Indonesia*. Departemen Kesehatan RI: Jakarta
- Depkes RI 2011. *Pedoman Pengelolaan Posyandu*, Departemen Kesehatan RI: Jakarta
- Diviani Mera Gracetiara. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Dwiyanto A. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta [ID]: UGM.
- Hariani, Ramlah. 2017. *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulo Kabupaten Polewali Mandar*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Al – Asyariah

- Mandar. Jurnal Kesmas Vol 3 No 2 tahun 2017
- Hidayat, AA. 2009. *Pengukuran Motivasi*. Salemba Medika, Jakarta
- Indah Kumala Sari. 2017. *Hubungan Motivasi Dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu*. Jurnal Kesehatan Medika Sainatika Vol. 5 No. 1 tahun 2017: Padang.
- Kemendes Direktorat Promosi Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat. 2018. *Capaian Kinerja Direktorat Promosi Kesehatan Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Tahun 2018*. Kementerian Kesehatan : Jakarta
- Mangkunegara A. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung [ID]: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara A. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung [ID]: TP. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta [ID]: Gunung Agung
- Maslow AH. 1996. *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta [ID]; PT. PBP.
- Moeloek Farid Nila. 2016. *Profil Kesehatan 2015*. Jakarta
- Notoatmodjo Soekidjo, 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta: Jakarta
- Prawisentonono S. 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta [ID]: BPFE.
- Rahayu Resa, dkk. 2017. *Peran Kader Posyandu Dalam Upaya Peningkatan Pemanfaatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Mokoau Tahun 2017*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesmas vol 2 no 6/juli tahun 2017. Universitas Halu Oleo
- Rivai V, Basri AFM. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta [ID]: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simanjuntak M. 2012. *Karakteristik Sosial Demografi Dan Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Kader Posyandu*. Bogor: IPB
- Simanjuntak M, Amanah S, Tjitropranoto, 2012. *Kepuasan Kerja Kader Posyandu di Desa Ciherang, Kecamatan Dramaga*. Bogor: IPB
- Sengkey S, Kandou G, Pangemanan J. 2015. *Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado*. Manado: UNSRAT
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sutopo. 2008. *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syntya Ade Kusumawardani. 2017. *Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu*. Bogor: IPB
- Tia Mema , dkk. 2016. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Imbalan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Modoinding Kabupaten Minahasa Selatan*. Jurnal Ilmiah Farmasi – UNSRAT Vol.5 No1 tahun 2016
- Wijaya IMK. 2015. *Pengetahuan, Sikap, dan Motivasi Terhadap Keaktifan Kader dalam Pengendalian Tuberkulosis*. Semarang: UNSES