

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kehadiran posyandu di Indonesia telah memberikan andil yang cukup besar dalam menurunkan angka kematian ibu dan anak. Posyandu juga mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk meningkatkan pembangunan kesehatan masyarakat yang dilakukan melalui pemberdayaan masyarakat, termasuk masyarakat swasta dan madani. Salah satu wujud dari pemberdayaan masyarakat tersebut adalah posyandu (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2004).

Posyandu merupakan kegiatan nyata yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan dari-oleh-untuk masyarakat yang dilaksanakan oleh kader. Kader yang ditugaskan adalah warga setempat yang telah dilatih puskesmas (Meilani, Setyawati, dkk, 2009). Menurut Effendi kegiatan posyandu merupakan kegiatan nyata yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan dari masyarakat, yang dilaksanakan oleh kader-kader kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari puskesmas mengenai pelayanan kesehatan dasar (Ambarwati & Rismintari, 2009).

Program posyandu dan peran serta kader dapat berjalan secara optimal dengan upaya-upaya diantaranya pemahaman, pelatihan /bimbingan dari puskesmas setempat dan pemberian penghargaan untuk

meningkatkan motivasi. Seorang kader yang memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan yang bagus dalam menjalankan tugasnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian insentif dan penghargaan dirasa dapat meningkatkan motivasi kinerja kader (Kuscahyani, 2005). Menurut Widiastuti (2007), motivasi kader dalam pelaksanaan posyandu merupakan suatu faktor dominan yang sangat berpengaruh terhadap tingkat pemanfaatan penimbangan balita.

Salah satu permasalahan yang berkaitan dengan kader adalah tingginya *drop out* kader. Prosentase kader aktif secara nasional adalah 69,2%, sehingga angka *drop out* kader sekitar 30,8%. Kader *drop out* adalah mekanisme yang alamiah karena pekerjaan yang didasari sukarela tentu saja secara kesisteman tidak mempunyai ikatan yang kuat (Adisasmito, 2008).

Dinas Kesehatan Sulawesi Tengah menemukan bahwa sebagian besar kader (83.2%) mengatakan bahwa fasilitas seperti KMS/KIA, buku pencatatan, alat timbangan, bahan imunisasi dan tetes polio, obat-obatan (vitamin A dan Fe) cukup tersedia di posyandu. Sedangkan jumlah kader yang aktif di posyandu antara 2-3 orang (77.3%), sebaliknya pengguna mencapai (97.9%), tetapi tingkat kesadaran kader memberikan pelayanan di posyandu tiap bulan mencapai (65.9%). Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kader dan pengguna pada hari buka posyandu (Dinas Kesehatan Sulteng, 2006).

Menurut Profil Kesehatan Jawa Tengah tahun 2003, pada tahun 2002 jumlah posyandu mengalami penurunan sebanyak 530 posyandu dibandingkan tahun 2001 yaitu dari 46.275 menjadi 45.745. Demikian juga dengan jumlah kader aktif yang pada tahun 2002 mengalami penurunan 46.652 kader dibandingkan dengan tahun 2001 yaitu dari 194.552 kader menjadi 147.900 kader (*cit* Widiastuti, 2007).

Berdasarkan penelitian di wilayah Yogyakarta terdapat kader yang tidak aktif. Dalam penelitian Haryanto (2006) di wilayah Puskesmas Gamping 1 jumlah kader posyandu yang aktif hanya sebesar 70% dari 325 kader posyandu yang ada. Pada penelitian Kusyati (2000) di wilayah kerja Puskesmas Mlati 1 Kabupaten Sleman tingkat keaktifan kader yang tergolong baik hanya 25,71% dan 74,29% tergolong kurang baik. Pada penelitian Suwantiyah (2001) di Kecamatan Wirobrajan jumlah kader posyandu yang ada 339 dan yang aktif hanya 63,4%. Penelitian Pujilestari (2002) di Kecamatan Panjatan Kabupaten Kulon Progo di dapatkan kader yang aktif dalam setiap pelaksanaan posyandu sebesar 68,6% dari 35 responden.

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi kader adalah faktor masyarakat, faktor tokoh masyarakat, dan faktor petugas puskesmas. Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dalam memotivasi kader agar dapat terus berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan posyandu sehingga apabila salah satu tidak ikut terlibat dalam kegiatan posyandu

maka kegiatan posyandu tidak dapat berjalan secara optimal (Widiastuti, 2007).

Menurut Suwandi (2007) dalam hasil penelitiannya tentang motivasi kerja terhadap peran pembinaan/pengarahan dan penghargaan hubungannya dengan efektivitas pelaksanaan tugas. Motivasi kerja dengan efektivitas pelaksanaan tugas berbanding lurus yang ditunjukkan oleh koefisien regresi positif. Artinya makin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang akan menyebabkan makin meningkat pula efektivitasnya dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, motivasi merupakan rangsangan kerja yang tinggi untuk menyelesaikan tugas.

Kader posyandu akan memberikan hasil yang memuaskan bila memiliki motivasi yang bagus. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004). Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Keberhasilan posyandu ini sangat ditentukan oleh kinerja kader, karena kader merupakan penggerak posyandu dan hidup matinya posyandu tergantung aktif tidaknya kader. Tidak jarang karena

permasalahan kurangnya perhatian dari Kepala Desa, Ketua TP PKK, maupun petugas Puskesmas terhadap kader dan posyandu membuat posyandu menjadi semakin layu (Depkes RI, 2000).

Posyandu yang terdapat di Kelurahan Karangsewu di wilayah Puskesmas Galur 1 sebanyak 17 posyandu dengan jumlah kader sebanyak 80 orang kader. Berdasarkan observasi peneliti di Posyandu Nusa Indah pada tanggal 8 Agustus 2010 hanya terdapat dua (2) kader yang bertugas di posyandu tersebut. Kedua kader tersebut hanya menjaga 2 meja yang dimana meja pendaftaran, penimbangan, pencatatan dan penyuluhan digabung menjadi satu meja dan meja yang satu lagi digunakan untuk pemberian makanan tambahan. Padahal seharusnya terdapat 5 kader yang menjaga setiap mejanya, sehingga para kader di posyandu tersebut tidak dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hal itu, perlu dilakukan survai lanjut mengenai motivasi dan tingkat partisipasi kader posyandu. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hubungan antara motivasi dan tingkat partisipasi kader posyandu balita di Kelurahan Karangsewu Galur Kulon Progo Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah hubungan antara motivasi dengan tingkat partisipasi kader posyandu balita di Kelurahan Karangsewu Galur Kulon Progo?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan tingkat partisipasi kader posyandu balita di Kelurahan Karangsewu Galur Kulon Progo Yogyakarta.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui motivasi kader posyandu balita.
- b. Untuk mengetahui tingkat partisipasi kader posyandu balita.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam mata kuliah keperawatan komunitas untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mahasiswa mengenai posyandu, tingkat partisipasi dan motivasi kader Posyandu.

#### 2. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Puskesmas untuk meningkatkan pelatihan dan penyuluhan untuk para kader Posyandu.

#### 3. Bagi Kelurahan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi kelurahan dalam menyempurnakan program pembangunan kesehatan masyarakat desa.

#### 4. Bagi Kader Posyandu

Hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi motivasi dan tingkat partisipasi kader Posyandu dan dapat memberikan masukan kepada kader Posyandu dalam upaya meningkatkan partisipasinya.

#### 5. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui motivasi dan tingkat partisipasi kader Posyandu balita di Kelurahan Karangsewu Galur Kulon Progo Yogyakarta.

### **E. Penelitian Terkait**

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Kuscahyani (2005), hubungan antara motivasi dan tingkat pengetahuan terhadap kinerja kader kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Godean II Desa Sidokarto, Godean, Sleman, Yogyakarta. Hasil penelitian adalah sebagai berikut dari 35 responden, 24 responden memiliki motivasi non financial, 21 responden tingkat pengetahuan cukup dan 16 responden kinerjanya baik. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti terletak pada jenis variabel dan tempat penelitian.
2. Akbar, M. A. (2009), Studi Keaktifan Kader Posyandu Aktif di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Pinang Kabupaten Banjar. Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kader bersedia menjadi kader posyandu karena adanya dukungan keluarga, ingin menambah pengalaman,

kepuasan batin, ingin mendapatkan penghargaan, mengurus keluarga agar sehat dan untuk menganjurkan masyarakat ke posyandu. Untuk pengembangan posyandu, kader menginginkan adanya pembinaan, sarana prasarana yang lengkap serta partisipasi aktif dari masyarakat ke posyandu. Pembinaan yang dilakukan berupa pelatihan kader, sosialisali pengetahuan kesehatan terkini, bantuan makanan tambahan dan peralatan posyandu. Motivasi masyarakat hadir ke posyandu karena merasakan manfaat posyandu untuk kesehatan. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey kualitatif partisipatif* yang dianalisis secara deskriptif dengan subjek penelitian kader posyandu aktif, pembina, serta masyarakat pengguna posyandu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti terletak pada jenis variabel dan tempat penelitian.

3. Syarifuddin (2009), Motivasi Kader Posyandu di Puskesmas Rasane Timur Kota Bima. Hasil penelitian ini adalah motivasi karena kebutuhan fisiologis kader antara lain mendapatkan insertif, obat, jaminan pemeliharaan kesehatan dan kemudahan pelayanan. Motivasi karena kebutuhan sosial kader antara lain membantu masyarakat, menjalin hubungan sosial, balas jasa, mempertahankan status pekerjaan, memfasilitasi masyarakat dengan petugas, ingin dapat pahala dan membantu kelurahan. Sedangkan motivasi untuk pengembangan diri kader antara lain menambah pengetahuan dan keterampilan, ingin menjadi pegawai negeri, menerapkan ilmu serta belajar melayani dan

merawat anak. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti terletak pada jenis variabel dan tempat penelitian.