

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kader Posyandu adalah tenaga sukarela yang dipilih oleh masyarakat dan bertugas mengembangkan masyarakat. Dalam hal ini kader disebut juga sebagai penggerak atau promotor kesehatan (Erlina, 2016).

Kader Posyandu dipilih dengan kriteria tertentu antara lain : pandai menulis dan membaca, mempunyai penghasilan yang tetap, disukai masyarakat, mau bekerja sukarela, kemudian dilatih oleh petugas kesehatan. Kader merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang kegiatan pelayanan terpadu, serta mempunyai peranan dalam menentukan hidup matinya posyandu di suatu daerah (Ismawati, 2017).

Peran kader posyandu di masyarakat bukan hanya sekedar menimbang dan mengukur tinggi badan balita , Menurut Depkes RI (2009) menjelaskan bahwa peran kader, diantaranya mengajak masyarakat di sekitar tempat tinggal khususnya para ibu yang mempunyai bayi untuk rutin datang ke posyandu untuk memperoleh imunisasi rutin bagi bayi , melakukan kunjungan rumah untuk memantau apakah semua bayi sudah diimunisasi , bila ada bayi yang belum lengkap imunisasi rutin , menganjurkan atau mendampingi keluarga atau ibu ke posyandu untuk memperoleh imunisasi , memberikan penjelasan kepada masyarakat khususnya ibu yang mempunyai bayi tentang tujuan dan manfaat imunisasi rutin, dan menjawab rumor yang beredar di masyarakat.

Berdasarkan penelitian Marlina Andriani (2015) dengan judul “ Faktor-

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Dalam Kegiatan Imunisasi Dasar Lengkap Di Wilayah Kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad “ hasilnya menunjukkan dari 85 responden , 46 orang (54,1 %) memiliki kinerja buruk dalam kegiatan imunisasi dasar sedangkan, 39 orang (45,9%) memiliki kinerja baik. Berdasarkan hasil peneliti tidak ada pengaruh *ability* (pengetahuan) dan *Evalution* (pembinaan) kader terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad. Serta ada pengaruh *clarity* (Pemahaman), *help* (dukungan organisasi), *Incentive* (motivasi), *kader* terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perkotaan Rasimah Ahmad.

Kinerja kader yang baik dapat tercapai bila seseorang kader memiliki kemampuan, kemauan dan usaha. Kemauan dan usaha dapat menghasilkan motivasi, setelah ada motivasi dapat timbul kegiatan. Kader posyandu selama ini lebih sering menjadi pelaksana saja, bukan pengelola posyandu. Pengelola posyandu artinya bukan hanya melaksanakan kegiatan posyandu saja, tetapi juga merencanakan kegiatan dan mengaturnya. Kader posyandu sebaiknya mampu menjadi pengelola posyandu, karena merekalah yang paling memahami kondisi kebutuhan masyarakat di wilayahnya, dan keaktifan kader di posyandu sangat menentukan kualitas dari fungsi dan kinerja posyandu. (Waluyo.2010)

Faktanya di lapangan ada beberapa kader posyandu yang menyatakan bahwa terkadang mereka tidak memanfaatkan meja penyuluhan dikarenakan terlalu banyak balita yang berkunjung ke posyandu, tenaga kader posyandu yang kurang, kesadaran masyarakat yang kurang memanfaatkan meja penyuluhan yang menyebabkan kader jarang mengisi meja penyuluhan, selain itu keterbatasan

pengetahuan tentang posyandu karena belum pernah atau jarang mengikuti pelatihan kader (Aimatulkar, 2008). padahal memberikan penyuluhan merupakan salah satu kompetensi dari seorang kader (Modul Pelatihan Kader posyandu, 2012).

Faktor yang mempengaruhi kompetensi kader yaitu umur, pemahaman, motivasi, keterampilan, pengetahuan, pendidikan, masa kerja, insentif/penghargaan, frekuensi pelatihan. makin lama masa kerja seorang kader pengalaman yang dimiliki semakin banyak sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak/mengambil keputusan. Sebaliknya kader pemuka belum memiliki banyak pengalaman serta asing dan ragu ragu. Kondisi ini akan menghambat peran sertanya dalam suatu kegiatan (Aprilianto 2010).

Berdasarkan Survei awal yang dilakukan pada bulan juni 2018 pada Puskesmas di Kota Medan, yaitu Puskesmas Medan Labuhan memiliki 28 posyandu di 2 desa. Mengenai jumlah kader setiap posyandu ada sebanyak 5 orang. Setiap kader mendapat uang Jasa dari pemerintah daerah sebesar Rp.50.000,- /bulan, yang diberikan melalui puskesmas setiap enam bulan sekali.

Hasil survei awal peneliti dengan mewawancarai 10 orang kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Medan Labuhan, sebagian kader memiliki tingkat kinerja sedang, yaitu 3 orang (30%), sedangkan kinerja kader yang kurang yaitu 7 orang (70 %). Dengan masa kerja rata-rata telah menjadi kader kurang lebih selama 3-5 tahun, Dan yang sudah mengikuti pembinaan kader ada 6 orang kader, yang belum pernah ada 4 orang kader. Pembinaan yang diterima oleh kader seperti pelatihan imunisasi atau penyuluhan yang diberikan pada kader dalam satu

tahun terakhir. Begitu juga dengan pemahaman kader tentang perannya, 5 dari 10 orang kader mengatakan bahwa perannya dalam posyandu hanya membantu petugas kesehatan dalam memberikan imunisasi , menimbang dan mengukur tinggi badan bayi , serta mengajak masyarakat saja, sedangkan peran lain seperti memberikan penyuluhan masih ada yang belum tahu.

Hasil pengamatan peneliti di posyandu Mawar IVkelurahan Sei Mati hanya ada 3 meja yaitu pendaftaran, penimbangan, dan pengisian KMS.Tidak ada meja pemberian makanan tambahan dan penyuluhan. Padahal seharusnya terdapat 5 orang kader yang menjaga setiap mejanya, serta saat melakukan penimbangan dan pengukuran tinggi badan tidak sesuai dengan cara yang telah ditentukan.Dan sebagian besar kader hanya menyampaikan hasil penimbangan tanpa memberikan penjelasan yang lengkap atau menanyakan tentang perkembangan anak kepada ibu balita yang merupakan kompetensi yg harus dimiliki seorang kader.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang “Hubungan Kompetensi Kader Posyandu Dengan Kinerjanya Untuk Meningkatkan Pemanfaatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Medan Labuhan Tahun 2018”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Kompetensi Kader Posyandu Dengan Kinerjanya Untuk Meningkatkan Pemanfaatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Medan Labuhan Tahun 2018.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui hubungan pembinaan kader kesehatan terhadap kinerja dalam upaya meningkatkan pemanfaatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Medan Labuhan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan pemahaman atau persepsi peran kader kesehatan terhadap kinerja dalam upaya meningkatkan pemanfaatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Medan Labuhan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan masa kerja kader kesehatan terhadap kinerja dalam upaya meningkatkan pemanfaatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Medan Labuhan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui hubungan Motivasi kader kesehatan terhadap kinerja dalam upaya meningkatkan pemanfaatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Medan Labuhan Kota Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pemanfaatan pelayanan kesehatan di Posyandu
2. Bagi Peneliti, menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang ilmu kesehatan masyarakat dan pemanfaatan pelayanan kesehatan.
3. Bagi Kader, dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensinya dalam pemanfaatan pelayanan posyandu.