

GAMBARAN MOTIVASI KADER POSYANDU TERHADAP KEGIATAN PENYULUHAN DAN PELAYANAN GIZI BAGI IBU BALITA DIWILAYAH KERJA PUSKESMAS SEKERNAN ILIR MUARO JAMBI TAHUN 2018**ERNA ELFRIDA SIMANJUNTAK****ABSTRAK**

Berbagai faktor yang berperan dalam pengelolaan Posyandu untuk menuju kemandirian diantaranya adalah keikutsertaan Kader posyandu, pengelolaan posyandu yang baik akan menghasilkan suatu kondisi kemandirian posyandu yang berdampak pada peningkatan cakupan dan keberhasilan program Kesehatan Sasaran utama kegiatan posyandu adalah balita dan orangtuanya, ibu hamil ibu menyusui dan bayinya, serta wanita usia subur.(Cahyani A, 2005) Dalam pelaksanaannya , Posyandu banyak mengalami kendala dan kegagalan walaupun ada juga yang berhasil.Kegagalan dan kendala tersebut disebabkan antara lain : Kurangnya kader, Banyak terjadi angka putus (drop-out) kader Dalam kegiatan posyandu kader sangat berperan terutama saat pelaksanaan posyandu mulai pendaftaran bayi/balita di meja 1, penimbangan bayi di meja 2, pengisian KMS di meja 3 dan memberikan penyuluhan pada ibu balita serta menjelaskan data KMS berdasarkan data kenaikan berat badan kepada ibu di Meja 4 hingga pelayanan imunisasi, pelayanan keluarga berencana, pemberian vitamin A di meja 5, sedangkan diluar hari buka posyandu, kader seharusnya melakukan penyuluhan kepada masyarakat, melakukan kunjungan kerumah- rumah, melakukan tindak lanjut terhadap sasaran yang tidak datang keposyandu.

Kata Kunci : tanggung jawab, motivasi

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak azasi manusia (UUD 1945, pasal 28 ayat 1 dan UU No.23 Tahun 1992) dan sekaligus sebagai investasi, sehingga perlu diupayakan, diperjuangkan dan ditingkatkan oleh setiap individu dan oleh seluruh komponen bangsa, agar masyarakat dapat menikmati hidup sehat dan pada akhirnya dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Hal ini perlu dilakukan, karena kesehatan bukan lah tanggung jawab pemerintah saja, namun merupakan tanggung jawab pemerintah dan masyarakat termasuk swasta. (Pedoman Pengolahan Poyandu, 2009)

Sumberdaya manusia yang sehat dan berkualitas, merupakan modal utama atau investasi dalam pembangunan kesehatan. Kesehatan bersama-sama dengan pendidikan dan ekonomi merupakan tiga pilar yang mempengaruhi kualitas hidup sumberdaya manusia. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia Tahun 2002 menduduki peringkat 111 dari 175 Negaradi dunia (UNDP Report, 2004), dan merupakan yang terendah diantara negara-negara kawasan Asia Tenggara. (Pedoman Pengolahan posyandu, 2009)

Berbagai faktor yang berperan dalam pengelolaan Posyandu untuk menuju kemandirian diantaranya adalah keikutsertaan Kader posyandu, pengelolaan posyandu yang baik akan menghasilkan suatu kondisi kemandirian posyandu yang berdampak pada peningkatan cakupan dan keberhasilan program Kesehatan Sasaran utama kegiatan posyandu adalah balita dan orangtuanya, ibu hamil ibu menyusui dan bayinya, serta wanita usia subur. (Cahyani A, 2005)

Kader Posyandu sering berganti-ganti tanpa diikuti dengan pelatihan atau *retraining* sehingga kemampuan teknis gizi para kader yang aktif tidak memadai, Kemampuan kader Posyandu dalam melakukan “ konseling dan penyuluhan gizi” sangat kurang sehingga aktifitas pendidikan gizi menjadi menjadi macet. Akhirnya balita yang datang hanya ditimbang, dicatat /dituliskan hasil penimbangannya di KMS (buku KIA) tanpa dijelaskan bagaimana tumbuh kembang balita, kemudian mengambil jatah PMT dan pulang. Balita yang sudah mendapatkan imunisasi lengkap tidak mau lagi datang keposyandu, karena merasa tidak memperoleh manfaat apa-apa. (Pedoman Pengolahan posyandu, 2009)

Tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Sekernan Ilir seluruhnya berjumlah 48 orang dengan perincian yang bertugas di Puskesmas induk berjumlah 39 Orang dan diPuskesmas pembantu serta bidan desa sebanyak 9 orang

Tabel4.1JumlahTenagaKerja Di LingkunganPuskesmasSekernanIlirKab. MuaraJambi 2018

No	TenagaKerja	Jumla	Rasio
1	DokterUmum	2	0,02
2	Dokter Gigi	1	0,01
3	Apoteker	4	0,04
4	Sarjana Kesehatan	2	0,02
5	Bidan	17	0,15
6	Perawat	17	0,15
7	Perawat Gigi	2	0,02
8	AhliGizi	0	0
9	Ahli Sanitasi	1	0,02
Jumlah		46	0,275

Tabel 4.2 Data Sarana Kesehatan Di Lingkungan PuskesmasSekernan Ilir Muara Jambi

No	Sarana	Keadaan			
		B	R R	R B	Ju mla h
1	Puskesmas Non Perawatan	1	0	0	2
2	PuskesmasPe mbantu	2	2	0	4
3	RumahMedis	1	0	0	1
4	RumahParam edis	0	2	0	2
5	RumahBidanD esa	1	0	0	1
6	Puskesmas Keliling	0	1	0	1
7	Sepeda Motor	6	0	0	7
Jumlah		11	6	0	17

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa kondisi sarana kesehatan di puskesmas sekernan ilir kab.Muara jambi yang mengalami rusak ringan yaitu puskesmas pembantu 2 unit, dan rumah paramedic 2 unit dan rusak berat yaitu roda dua 1 unit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *single cross sectional design* yaitu penelitian yang dilakukan dalam satu kali periode. Tujuan untuk mendapatkan gambaran motivasi kader posyandu terhadap kegiatan penyuluhan dan pelayanan

gizi bagi ibu balita di wilayah kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muaro Jambi Tahun 2014

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan memberikan kuesioner langsung kepada responden, penelitian ini menggunakan analisa univariat yang bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi kader posyandu Posyandu Diwilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muaro Jambi tahun 2018

Karakteristik Responden
Tabel 1.4
Distribusi Frekuensi Kader Berdasarkan Usia Kader Posyandu Diwilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muaro Jambi tahun 2018

No	Usia	Frekuensi	%
1	20 – 30 tahun	15	38.0

2	30 – 40 tahun	25	52.0
3	40 – 50 tahun	5	10.0
	JUMLAH	45	100

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa dari 45 Kader sebanyak 15 (38.0%) kader berusia 20 – 30 tahun, 25 (52.0%)kader berusia 30 – 40 tahun, dan sebanyak 5 (10.%) kader berusia 40 – 50

Gambaran motivasi kader posyandu dalam kegiatan penyuluhan dan pelayanan gizi bagi ibu balita Diwilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muaro Jambi tahun 2011

Tabel4.4 Distribusi Responden Motivasi Kader Posyandudi Wilayah Diwilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muaro Jambi tahun 2018

NO	Motivasi kader	Frekuensi	Persentasi(%)
1	Baik	18	40 %
2	Kurang baik	27	60 %

	Total	45	100
--	-------	----	-----

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari 45 kader posyandu diperoleh 27 (60%) kader memilikimotivasi yang kurang baikdansebanyak 18 (40%) kader yang memiliki motivasi yang baik di wilayah Kerja PuskesmasSekernanIilirKab. Muaro Jambi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dimana memiliki tujuan untuk mengetahui "Gambaran Motivasi Kader Posyandu Dalam Kegiatan Penyuluhan Gizi Bagi Ibu Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muara Jambi Tahun 2018".penelitian ini peneliti menggunakan kuesoner yang diberikan kepada responden. Pada penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan pengukuran karena banyak kader yang tidak berada di rumah meneliti sehingga harus berpindah-pindah kerumah kader yang tidak berada di rumah.Dalam melakukan penelitian ini peneliti sudah melakukan penelitian dengan semaksimal mungkin.Tetapi masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus di perhatikanuntukpenelitianselanjutnya, tetapi dengan adanya beberapa enumerator, peneliti sangat terbantu dalam melakukan penelitian.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Motivasi Kader Posyandu Dalam Melakukan Kegiatan Penyuluhan Gizi Bagi Ibu Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Muara Jambi Tahun 2014

Berdasarkanhasil

penelitianmenunjukanbahwadari 45 respondendiperoleh 27 (60%) kaderme miliki motivasi yang kurang baik diwilayah Kerja Puskesmas SekernanIilirMuara Jambisebanyak 18 (40 %) kader yang memiliki motivasi yang dalam melakukan Penyuluhan Gizi Bagi Ibu Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Sekernan Ilir Kab. Muara Jambi Tahun 2018.

Kata kunci motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan atau dorongan internal.Misalnya, berprestasi. Sementara itu kebutuhan juga dapat muncul sebagai akibat interaksi dengan lingkungan nya atau kebutuhan yang muncul karena ada rangsangan dari lua ratau dorongan eksternal.

Motivasi kader dalam kegiatan posyandu sangat diperlukan.Hal tersebut dikarnakan kader merupakan komponen yang penting dalam kegiatan posyandu. Motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual

dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kader adalah tenaga pilih yang untuk usaha-usaha masyarakat karena berasal dari masyarakat. Kader mempunyai imotivasi tinggi akan berupa untuk mencapai tujuan kegiatan posyandu.

Menurut Notoadmojo (2007) motivasi atau motif adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motif tidak dapat diamati adalah kegiatan-kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Notoadmojo, 2007)

Menurut Taufik (2007) motivasi mengandung tiga komponen pokok didalamnya, yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku manusia untuk melakukan perubahan. Setiap tindakan motivasi seseorang mempunyai tujuan yang akan di capai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan memotivasi itu dilakukan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil apabila tujuannya jelas dan didasari oleh yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi pada seseorang harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan serta kepribadian orang yang akan dimotivasi (Taufik, 2007).

Dilihat dari hasil kuesioner bahwa dari 45 responden, sebagian besar responden mengatakan tidak perlu memberitahu warga tentang kegiatan posyandu sebanyak 29 (64,4%) responden mereka beranggapan bahwa ibu-ibu yang mempunyai balita sudah mengetahui tentang adanya kegiatan posyandu sehingga kader tidak perlu lagi memberi tahu masyarakat tentang adanya kegiatan posyandu, dan sebanyak 35 (77,7%), responden menjawab tidak perlu melakukan penyuluhan di meja IV kepada ibu-ibu balita karena responden menjawab ibu-ibu yang diberi penyuluhan tidak menghiraukan dan tidak percaya apa yang di sampaikan oleh kader posyandu. dan 24 (53,3%) responden menjawab tidak perlu melakukan tindak lanjut kepada sasaran yang tidak datang karena kader mengatakan sudah seringkali melakukan kegiatan tersebut tetapi masyarakat tetap tidak menghiraukan dan tetap jarang mengikuti kegiatan posyandu. Dan sebanyak 34 (75,5%) tidak perlu memotivasi masyarakat dalam kegiatan posyandu karena kader mengatakan kader seringkali memotivasi masyarakat untuk mengikuti kegiatan posyandu tetapi masyarakat sering juga jarang untuk datang ke posyandu sehingga kader posyandu menjadi malas untuk memotivasi masyarakat.

Dari uraian kuesioner dapat dilihat motivasi kader rendah hal ini dapat dilihat dari sebanyak 32 (72,2%) responden memiliki motivasi rendah karena kader merasa keberatan jika bekerja tidak diberi imbalan, tidak sesuai dengan pendapatan yang diterima, mereka lebih mementingkan pekerjaan sehari-harinya dari pada kegiatan posyandu dan tidak ada dorongan yang timbul dari diri sendiri hal ini dapat dilihat dari sebanyak 33 (37,3%) responden menjawab tidak layak mendapatkan piagam penghargaan karena kader merasa pemberian penghargaan hanya di beri sekali dalam menjadi seorang kader,

Dan 33 (73,3%) responden menjawab tidak perlu melakukan rujukan ke puskesmas bila ada balita mengalami gangguan atau sakit karena bila hal tersebut terjadi petugas kesehatan yang melakukan tindakan, dan 41 (91,1%) responden mengatakan kader tidak perlu membantu tenaga kesehatan dalam perawatan dan pengobatan anak sakit karena Ibu-ibu yang mempunyai balita yang diberi imunisasi tidak akan percaya kepada kader mereka lebih percaya kepada petugas kesehatan dibandingkan kepada kader. Dan 34 (75,5%) responden menjawab menjadi seorang kader tidak perlu diberi jaminan social dan pengobatan gratis oleh petugas kesehatan karena jaminan tersebut

hanya berlaku di puskesmas tersebut dan tidak berlaku di puskesmas yang lain.

Menurut Bukhari dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di Kabupaten Muaro Jambi bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukannya dengan baik bila pekerjaannya tersebut menuntut tanggung jawab, menyenangkan pekerjaan itu, adanya imbalan yang sesuai, tugas yang harus diselesaikan yang berkaitan dengan jabatan seseorang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurlena tahun 2009 yang menyatakan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan keaktifan kader posyandu dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh factor-faktor predisposisi untuk menggunakan layanan, factor-faktor yang memungkinkan atau menghalangi pemanfaatan dan factor kebutuhan perawatan. Pemanfaatan penimbangan balita di posyandu dipengaruhi oleh factor

predisposisi dan faktor kebutuhan kader sebagai motor penggerak dalam kegiatan posyandu dan ibu alitase sebagai kelompok sasaran posyandu serta dukungan dari petugas kesehatan dan tokoh masyarakat di perlukan untuk menjalankan kegiatan tersebut

Meningkatkan motivasi kader dalam kegiatan posyandu dengan memberi reward atau penghargaan kader dengan cara : mengadakan lomba pemilihan kader teladan, memberikan piagam bagi kader berprestasi memberikan intensif/uang jasa dan lain-lain namun peningkatan motivasi harus ditunjang dengan kelengkapan sarana.

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Dari Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden sebanyak 27 responden (60%) Memiliki motivasi yang kurang baik Dan 18 (40%) responden memiliki motivasi baik dalam pelayanan posyandu di wilayah kerja puskesmas sekernan ilir kab Muaro Jambi

B. SARAN

1. Bagi Puskesmas Sekernan Ilir Kab.Muaro Jambi
Dapat dijadikan sebagai acuan bagi puskesmas untuk lebih memperhatikan

keaktifan kader posyandu dengan memberikan penyegaran dan reword terhadap kader posyandu yang bekerja untuk melayani masyarakat

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan bacaan bagi mahasiswa keperawatan untuk menambah wawasan tentang peran serta dan cara kerja kader posyandu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

3. Bagi Ilmu Keperawatan

Dapat diaplikasikan sebagai ilmu yang diperoleh dalam bidang Komunitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

4. Bagi Peneliti Lainnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian selanjutnya dengan desain dan variabel berbeda serta dapat menjadi referensi dalam penulisan.

5. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan dan menggerakkan kader-kader posyandu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
2. Arwani dan Supriyatno, H. (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC

3. Cahayani.(2005). *Strategi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : PT. IndekskelompokGramedia
4. Fitri S. (2006). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2006*.Skripsi STIKES
5. Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
6. Hariandja (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo
7. Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi* .Jakarta : BumiAksara
8. Ilyas, Y. (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia
9. Kabri, Ahmad. (2010). *Hubungan Tanggung Jawab, Insentif dan Supervisi dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Jambi Tahun 2010*. Jambi : Skripsi Stikes
10. Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*.Yogyakarta : Nuha Medika
11. Laiti, Verry. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Honorer di RS.TK IV Dr. Bratanata Jambi Tahun 2011*. Jambi : Skripsi STIKES
12. Mirnasari.(2009). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Thaha Saifuddin Tebo Tahun 2009*.Jambi : Skripsi Stikes
13. Notoatmodjo, S. (2010).*Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT. Rine
