

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kebijakan pembangunan Indonesia dalam RPJMN tahun 2020-2024 adalah pembangunan berwawasan kesehatan menuju cakupan kesejahteraan semesta (*Universal Health Coverage*) pada upaya promotif dan preventif sebagai penguatan kesehatan dasar dengan mengedepankan penguatan pemberdayaan masyarakat (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Pemberdayaan masyarakat yang lebih dikenal dengan Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) memiliki beragam upaya salah satunya adalah Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) Lansia (Komisi Nasional Lanjut Usia, 2010). Pelaksanaan posyandu lansia dilakukan oleh petugas kesehatan, masyarakat (Camat, Kepala Desa/Lurah, Pokjansal Posyandu, Toka) dan kader posyandu.

Kader posyandu lansia bekerja secara sukarela melakukan kegiatan kemasyarakatan terkait dengan kesehatan lanjut usia (Komisi Nasional Lanjut Usia, 2010). Dalam pengelolaan posyandu lansia kader bertugas di tiga tahapan (input, proses dan output). Setiap posyandu lansia akan dinilai tingkat kemandiriannya, dimana penilaian ini dapat memberikan gambaran kinerja dari kader di posyandu tersebut. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kebijakan, aturan, prosedur, maupun bentuk-bentuk pelaporan yang harus dipenuhi atau dilaksanakan dengan pelaksanaan tugas.

Populasi lansia secara global diprediksi mengalami peningkatan. Menurut *World Health Organization* (WHO), proyeksi pertambahan persentase

penduduk lansia (>60 tahun) di dunia dari tahun 2013-2050 sebesar 13,4% (Kemenkes RI, 2014). Hingga tahun 2019, terdapat 55,6% puskesmas yang mempunyai posyandu lansia aktif di setiap desa dengan total 100.470 posyandu lansia di seluruh Indonesia (Kementerian Kesehatan, 2019). Data Dinas Kesehatan Kota Blitar tahun 2022 di Kecamatan Kepanjenkidul jumlah lansia sesuai dengan data proyeksi adalah 5489 orang lansia dengan jumlah kunjungan lansia ke posyandu lansia 1037 orang lansia atau 18.89%. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya kunjungan dari lansia ke posyandu lansia. Jumlah lansia tersebut tersebar di 7 (tujuh) kelurahan di Kecamatan Kepanjenkidul. Dari masing-masing kelurahan terdapat posyandu lansia yang dapat diakses dengan mudah oleh para lansia di masing-masing wilayah. Keseluruhan posyandu yang terdapat di Kecamatan Kepanjenkidul adalah 25 posyandu lansia yang sudah berjalan dan 1 posyandu lansia dalam proses uji coba. Dari 25 posyandu yang sudah berjalan tersebut telah dilakukan telaah kemandirian pada tahun 2022, dengan hasil 11 (sebelas) posyandu lansia dengan tingkat kemandirian Purnama dan 14 (empat belas) posyandu lansia dengan tingkat kemandirian Mandiri (Dinkes Kota Blitar, 2022).

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yakni variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, kemampuan, komunikasi dan keterampilan. Pada faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan (Tsauri, 2014). Hasil penelitian Nur Pitra (2022) menunjukkan bahwa hubungan dukungan keluarga memiliki hubungan yang

kuat dengan kompetensi kader. Pelaksanaan kegiatan posyandu lansia oleh kader posyandu lansia melalui pendampingan tenaga kesehatan Puskesmas. Dalam posyandu lansia kader memiliki tugas sebelum kegiatan posyandu, saat kegiatan posyandu dan setelah pelaksanaan pelayanan posyandu lansia. Yang keseluruhan tugas tersebut harus terlaksana untuk mencapai layanan posyandu yang optimal. Kinerja kader posyandu lansia dapat dicerminkan dalam pelaksanaan tugasnya dalam mengatur berjalannya posyandu lansia untuk memenuhi target yang telah ditentukan.

Penelitian Mastuti (2003) terhadap kader posyandu di Kecamatan Panjatan Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada Bulan Maret Tahun 2003, bahwa persentase kader aktif nasional adalah 69,2% dan persentase kader drop out sebesar 30,8%. Penelitian yang dilakukan oleh Henni Djuhaeni et. al (2010) dengan hasil studinya tentang motivasi kader meningkatkan keberhasilan kegiatan posyandu. Penelitian Muntasir, Sinaga, Nesi dan Nabuasa (2009), tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, sebagian besar (72,24%) mempunyai tingkat motivasi sedang. Sedangkan berdasarkan peran sertanya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi. Berarti semakin tinggi tingkat motivasi seorang kader semakin aktif pula dalam pelaksanaan kegiatan posyandu.

Pelatihan atau penyuluhan merupakan hal penting dalam menunjang kualitas kerja seorang kader. Pelatihan yang dilakukan memang tidak sepenuhnya dilakukan serentak kepada seluruh kader. Terdapat sistem bergilir untuk setiap kader dalam pelatihan yang dilaksanakan. Penyelenggaraan

pelatihan adalah Puskesmas yang mewajibkan setiap desa/kelurahan mengirimkan perwakilan dari setiap pos untuk hadir dalam pelatihan yang diselenggarakan. Guna dari pelatihan ini adalah untuk melatih dan mempraktikkan kegiatan Posyandu, sedangkan kader- kader yang lama untuk memberikan kegiatan yang baru agar posyandu lebih variatif (Kaswan, 2011).

Berdasarkan permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh motivasi, komunikasi dan insentif terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar”.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah motivasi, komunikasi dan insentif kader posyandu lansia mempengaruhi kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisa pengaruh motivasi, komunikasi dan insentif kader posyandu lansia terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.
- b. Menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

- c. Menganalisa pengaruh insentif terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.
- d. Menganalisa pengaruh motivasi komunikasi dan insentif terhadap kinerja kader posyandu lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

1.4. Manfaat penelitian

1.4.1. Manfaat akademis

Penelitian ini untuk mengetahui pengembangan kinerja dari motivasi dan komunikasi kader posyandu lansia.

1.4.2. Manfaat praktis

- a. Menentukan strategi pembinaan dan pendampingan posyandu lansia dalam pengembangan pelayanan lansia di masyarakat.
- b. Menentukan pola pengorganisasian posyandu lansia dalam peningkatan cakupan pelayanan lansia di Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan motivasi, komunikasi dan kinerja kader adalah :

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan Penelitian
1.	(Husniyawati & Wulandari, 2016) Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom	Desain penelitian observasional analitik cross sectional dengan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil secara simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kader kesehatan bervariasi kurang, cukup dan baik. Tingkat motivasi kader kesehatan tinggi. Kader kesehatan memiliki skor tinggi ekspektasi, instrumental, dan valensi. Analisis regresi ordinal logistik menunjukkan adanya pengaruh motivasi (p -value = 0,000) terhadap kinerja kader (p -value <0,05). Penelitian ini hanya melihat analisis motivasi dan kinerja kader posyandu balita tidak pada kader posyandu lansia.
2.	(Angraeni, 2014) Hubungan antara kinerja kader posyandu lansia	Desain penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif. Instrumen penelitian kuesioner. Analisa dengan pearson product moment. Hasil

- terhadap kepuasan lansia di kelurahan rempoa wilayah binaan kerja puskesmas ciputat timur
- uji statistik terdapat hubungan antara kinerja dengan kepuasan lansia. Penelitian ini hanya melihat hubungan antara kinerja kader posyandu lansia dengan kepuasan lansia di posyandu dan tidak mencari faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu lansia.
3. (Djuhaeni et al., 2010) Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu Metode penelitian cross sectional explanatory survey dengan menggunakan kuesioner. Sampel sebanyak 300 responden, diambil secara purposive sampling. Analisis menggunakan teknik structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor motivasi berpengaruh terhadap peran serta kader dan masyarakat dalam posyandu. Penelitian ini hanya melihat motivasi kader dalam meningkatkan keberhasilan kader posyandu tidak melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
4. (Kusumawardani & Muljono, 2018) Hubungan Sikap dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan data kualitatif. Metode yang digunakan metode survey dengan responden sebanyak 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja sebesar 0,322 dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0,375.
5. (Haryanto Adi Nugroho, 2008) Hubungan Antara Pengetahuan Dan Motivasi Kader Posyandu Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Desa Dukuh Tengah Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan Cross Sectional. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengetahuan dan motivasi kader posyandu, variabel terikat dalam penelitian ini keaktifan kader posyandu. Pengambilan sampel menggunakan teknik non probability dengan sample jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 30 kader posyandu. Analisis bivariat menggunakan korelasi person product moment. Hasil Penelitian ada hubungan antara pengetahuan dengan keaktifan kader posyandu dengan nilai p value: 0,000 dan nilai r: 0,784, serta ada hubungan antara motivasi dengan keaktifan kader posyandu dengan nilai p value: 0,001 dan nilai r: 0,585.