

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. tentunya pelayanan kesehatan masyarakat tidak terlepas dari peran aktif masyarakat itu sendiri. Peran serta masyarakat di bidang kesehatan sangat besar yaitu dengan muncul dan berkembangnya upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) seperti Posyandu.

Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumberdaya masyarakat (UKBM) yang dikelola dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita. Selain itu menurut Riskesda (2007) bahwa Posyandu merupakan tempat yang paling banyak dikunjungi untuk penimbangan balita yaitu sebesar 78,3%.

Menurut Laporan Riskesda (2007), lebih kurang 250.000 posyandu di Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan balita yang ditimbang secara rutin (4 kali atau lebih), ditimbang 1 sampai 3 kali dan yang tidak pernah ditimbang berturut-turut adalah 45,4%, 29,1%, dan 25,5%. Ini menunjukkan bahwa Posyandu yang ada di Indonesia belum dimanfaatkan secara optimal oleh masyarakat.

Cakupan penimbangan balita dari tahun 2010 sampai tahun 2014 di Indonesia cenderung meningkat sebesar 80,8%. Namun pada tahun 2015 terjadi penurunan menjadi 73%, hal itu disebabkan pada tahun 2015 terjadi peralihan RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah) tahun 2015 sampai 2019 dimana terdapat pengembangan sasaran program dan penambahan indikator baru terkait Rencana Strategis kementerian Kesehatan sehingga cakupan dan target penimbangan balita di posyandu belum tersosialisasikan dengan baik. Sedangkan cakupan penimbangan balita (D/S) di provinsi Banten pada tahun 2015 sebesar 72,9% angka ini turun

dibandingkan pada tahun 2014 sebesar 83,42% (Profil Kesehatan Indonesia tahun 2015).

Upaya peningkatan peran dan fungsi posyandu bukan semata-mata tanggung jawab pemerintah saja, namun semua komponen yang ada dimasyarakat, termasuk kader. Peran kader dalam menyelenggarakan posyandu sangat besar karena selain sebagai pemberi informasi kesehatan kepada masyarakat juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke posyandu dan melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat (Depkes RI, 2012).

Tercapainya tujuan posyandu tidak terlepas dari kinerja kader posyandu, kader posyandu adalah komponen yang sangat penting untuk dapat terlaksananya posyandu dengan baik. Jika kinerja kader posyandu kurang, maka akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan posyandu.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Simanjuntak (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya yaitu kompetensi individu dimana terdapat kemampuan dan keterampilan kerja, etos kerja dan motivasi yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Jika seseorang tidak memiliki kompetensi individu yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dalam hal ini jika kader tidak memiliki kompetensi individu yang baik maka kinerjanya juga menjadi terganggu, sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian-pencapaian tujuan posyandu.

Menurut Simanjuntak (2011) Faktor lainnya yaitu dukungan organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap

orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Jika seseorang kader tidak memiliki dukungan organisasi maka akan sulit bagi kader dalam menjalankan tugasnya di posyandu, sehingga akan berdampak pada terhambatnya sasaran yang akan dicapai. Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerjaan, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sama halnya dengan dukungan organisasi, jika dukungan manajemen tidak ada dalam pelaksanaan posyandu maka akan berdampak pada kinerja kader posyandu yang kurang maksimal.

Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Neglasari Jumlah sasaran bayi sebanyak 1140 bayi, jumlah sasaran Balita sebanyak 3252 balita. Pencapaian cakupan penimbangan balita (D/S) Puskesmas Kecamatan Neglasari sebesar 50,5% dari target pencapaian 85% dan tingkat keberhasilan pencapaian program dilihat dari pencapaian (N/D) Puskesmas Kecamatan Neglasari sebesar 62,7% dari target pencapaian diatas 70%. (Laporan Posyandu Puskesmas Neglasari tahun 2016).

Posyandu di Kelurahan Karang Sari, Kecamatan Neglasari merupakan salah satu posyandu yang masih rendah tingkat partisipasi masyarakatnya, selain itu pencapaian programnya juga masih belum memenuhi target yang ditetapkan dibandingkan dengan posyandu lainnya yang berada di wilayah kerja puskesmas Neglasari. Posyandu yang berada di kelurahan Karang Sari memiliki 14 posyandu dengan jumlah kader aktif 72 kader. Pelaksanaan posyandu di kelurahan Karang Sari dilakukan rutin setiap bulan. sebagian besar status posyandu di kelurahan Karang Sari adalah Posyandu Madya. Rata-rata jumlah kader tiap posyandu berjumlah 5 kader. Namun untuk posyandu Mawar dan Flamboyan memiliki 6 kader. Pencapaian penimbangan balita yang masih rendah (D/S) sebesar 47,05% dari target pencapaian sebesar 85% sedangkan tingkat keberhasilan pencapaian program (N/D) sebesar 65,7% dari target pencapaian diatas 70%. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan kepada masyarakat sekitar posyandu di kelurahan Karang Sari bahwa penyebab dari rendahnya cakupan penimbangan bayi dan pencapaian program

posyandu salah satunya adalah masih banyaknya masyarakat yang tidak tahu jadwal pelaksanaan posyandu, pelayanan posyandu yang kurang memuaskan, serta sarana dan prasarana yang masih kurang.

Pencapaian program posyandu di kelurahan Karangsari yang belum tercapai salah satunya dipengaruhi oleh kinerja kader posyandu, mengingat peran serta kader posyandu sangat besar dalam menyelenggarakan kegiatan posyandu, yaitu sebagai penggerak masyarakat untuk berpartisipasi dalam posyandu, serta memberikan informasi terkait kesehatan kepada masyarakat. Jika kader posyandu memiliki kinerja yang kurang maksimal, maka tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh posyandu pun akan terhambat, sehingga pencapaian program posyandu pun akan sulit untuk mencapai target pencapaian.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Karangsari Kota Tangerang Tahun 2017”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Peran kader dalam pelaksanaan posyandu sangatlah besar, karena kader bertindak sebagai pemberi informasi dan penggerak masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan posyandu. Di posyandu kelurahan Karangsari masih banyak kegiatan posyandu yang belum memenuhi sasaran seperti belum tercapainya target sasaran program posyandu, cakupan kunjungan bayi dan balita (D/S) di posyandu kelurahan Karangsari yang belum memenuhi target pencapaian, hanya mampu mencapai 47,05% dari target yang ditetapkan sebesar 85% sedangkan untuk pencapaian program (N/D) sebesar 65,7% dari target yang ditetapkan di atas 70%. Ini bisa jadi disebabkan karena kinerja kader yang kurang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi Individu, dukungan Organisasi dan dukungan manajemen. Faktor tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja kader yang akan berdampak pada pencapaian-pencapaian tujuan posyandu.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana hubungan kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen terhadap kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Karangsari Kota Tangerang tahun 2017?
2. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan kader posyandu di Kelurahan Karangsari Kota Tangerang tahun 2017?
3. Bagaimana gambaran kompetensi individu kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?
4. Bagaimana gambaran dukungan organisasi kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?
5. Bagaimana gambaran dukungan manajemen kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?
6. Bagaimana gambaran kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?
7. Apakah ada hubungan antara kompetensi individu terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari Kota Tangerang tahun 2017?
8. Apakah ada hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?
9. Apakah ada hubungan antara dukungan manajemen terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Mengetahui Hubungan Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan dukungan Manajemen terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran tingkat pendidikan kader posyandu di Kelurahan Karangsari Kota Tangerang tahun 2017.
2. Mengetahui gambaran kompetensi individu kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.

3. Mengetahui gambaran dukungan organisasi kader posyandu di kelurahan karangsari kota Tangerang tahun 2017.
4. Mengetahui gambaran dukungan manajemen sikap kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.
5. Mengetahui gambaran kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.
6. Menganalisis hubungan kompetensi individu terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.
7. Menganalisis hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.
8. Menganalisis hubungan dukungan manajemen terhadap kinerja kader posyandu di kelurahan Karangsari kota Tangerang tahun 2017.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Bagi Lahan penelitian / Masyarakat**

1. Memberikan informasi serta pengetahuan pada kader poyandu untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang telah dilakukan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan posyandu.
2. Sebagai bahan masukan untuk posyandu Kelurahan Karangsari, mengenai kinerja kader posyandu Kelurahan Karangsari, sehingga dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kualitas kader posyandu dimasa mendatang.

### **1.5.2. Bagi Institusi Pendidikan**

Dapat menambah dan melengkapi kepustakaan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu.

### **1.5.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menjadi bahan referensi terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu untuk dapat di teliti lebih lanjut.

### 1.6 Ruang lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul “Hubungan Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Karangsari Kota Tangerang Tahun 2017”. Penelitian ini dilakukan di Posyandu Kelurahan Karangsari kota Tangerang selama 6 bulan yaitu pada bulan Februari sampai bulan Agustus 2017. Sampel dari penelitian ini adalah kader posyandu yang berjumlah 72 orang. Desain penelitian yang digunakan adalah *Cross Sectional* (potong lintang) dengan jenis penelitian kuantitatif. data di dapat dari hasil kuesioner dengan menggunakan alat bantu kuesioner. hasil dari analisis akan di tampilkan dalam bentuk narasi, dan tabel.