

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pelayanan kesehatan ialah pemeliharaan atau peningkatan kesehatan melalui upaya pencegahan, diagnosis, pengobatan, perbaikan atau penyembuhan penyakit, cedera dan gangguan fisik dan mental lainnya. Perawatan kesehatan yang tinggi adalah tujuan akhir yang selalu ditunggu-tunggu oleh rumah sakit, tetapi juga pasien. Pelayanan kesehatan terpadu (poyandu) merupakan bentuk integrasi pelayanan kesehatan yang disediakan dalam ruang kerja puskesmas Juwita (2020). Dengan berkembangnya pemahaman dan standar mengenai mutu pelayanan kesehatan, pelayanan kesehatan diharapkan dapat didorong oleh data keselamatan pasien yang rutin untuk di masyarakat, ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat itu ialah Kader Posyandu, yang fungsinya untuk meningkatkan derajat kesehatan ibu hamil dan balita.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Paramita (2020) pada tahun 2019, terdapat 298.058 Posyandu dan baru 65,42 persen yang aktif. Angka ini masih jauh dari target nasional yaitu 80 persen. Pada 2020, cakupan diperkirakan turun karena di masa 1andemic kegiatan Posyandu sebagian besar dihentikan.

Aturan pembatasan pandemi berskala besar (PSBB) juga menjadi penyebab terbatasnya bahkan tidak adanya pelayanan di Posyandu demi menghindari terjadinya kerumunan orang karena berpotensi terhadap terjadinya penular Covid-19. Vakumnya pelayanan di Posyandu sementara berdampak pada tidak terpantaunya kondisi ibu hamil dan balita yang merupakan kelompok rentan. Imbasnya, pemantauan perkembangan balita pun tertunda. (Ristyawati, 2020)

Menurut data yang dihimpun oleh WHO pada tanggal 29 Januari 2022 data COVID-19 di dunia mencapai 370.929.825 juta jiwa kasus positif, 293.179.512 juta jiwa sembuh dan 5.669.728 juta kasus meninggal dunia. Sedangkan data kasus COVID-19 di Indonesia menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tanggal 29 Januari 2022 data terkonfirmasi di Indonesia berjumlah 4.330.763 juta jiwa, 4.133.923 juta jiwa sembuh dan 144.285 ribu jiwa meninggal. Lalu untuk kota Samarinda sendiri data yang tercatat hingga tanggal 04 Februari 2022 menurut Dinas Kesehatan Kota Samarinda adalah 22.111 ribu jiwa kasus terkonfirmasi positif, 21.129 ribu jiwa kasus sembuh dan sebanyak 708 jiwa meninggal dunia.

Menurut Saepuddin (2018) Posyandu adalah suatu wadah komunikasi alih teknologi dalam pelayanan kesehatan masyarakat dari Keluarga Berencana dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat dengan dukungan pelayanan serta pembinaan

teknis dari petugas kesehatan dan keluarga. Berencana yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan sumberdaya manusia sejak dini. Posyandu sendiri berfungsi sebagai wahana gerakan reproduksi keluarga sejahtera, gerakan ketahanan keluarga dan gerakan ekonomi keluarga. Seperti, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Keluarga Berencana (KB), Imunisasi, Gizi, dan pendidikan pola hidup sehat yang dilakukan dalam 5 (lima) langkah kegiatan pada hari buka serta di luar hari buka posyandu.

Dalam kegiatan posyandu tidak terlepas dari peran kader. Kader adalah tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan, keberadaan kader sering dikaitkan dengan pelayanan rutin di posyandu, Juwita (2020). Dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, kader harus mendapatkan kepuasan. Dalam pelayanan kader kepuasan adalah poin utama, kepuasan merupakan bagian yang integral dan menyeluruh dari kegiatan jaminan mutu pelayanan kesehatan. Pengukuran kepuasan merupakan elemen yang penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif. Didalam pelayanan posyandu terdapat pandemi yang mempengaruhi kepuasan, dalam pelayanan posyandu kader merupakan peran terpenting dalam pelayanan kesehatan. Dalam menjalankan pelayanan kesehatan kepuasan merupakan hal yang utama dalam meningkatkan pelayanan kader.

Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras (Alfiah, 2017).

Faktor yang berhubungan dengan kepuasan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan. Kepuasan dan motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pekerja. Faktor motivasi dalam hal ini merupakan faktor-faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Jas et al., 2012)

Proses terjadinya motivasi yaitu suatu kebutuhan dengan keadaan internal dimana menimbulkan hasil-hasil tertentu dimana suatu kebutuhan terpuaskan maka akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam individu tersebut. Motivasi pada diri seseorang merupakan proses dinamis, karena dapat diaktifkan dari sumber yang berbeda tanpa disadari, stimulus yang mana dapat mengaktifkan motivasi yang berbeda tergantung pada situasi dan diri seseorang. Motivasi yang disadari atau tidak

akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang (Kusumawardani & Muljono, 2018).

Menurut Kemenkes RI 2021 dalam penelitian Ardiansyah (2021) masalah motivasi kader di masa pandemi ini bisa berdampak terhadap penurunan kualitas layanan kesehatan di posyandu yang belum sepenuhnya berjalan optimal, berdasarkan data sebuah alat ukur dengan cara persen yang ada di kabupaten/kota dalam pelaksanaan bimbingan posyandu yang aktif dari tahun 2020 sebanyak lima puluh satu persen, akan tetapi berdasarkan data yang sudah didapatkan pada tahun 2021 berjumlah enam persen pelayanan kesehatan yang terlaksana, hal ini menunjukkan menurunnya pelayanan di posyandu sejak pandemi. Dan saat sebelum pandemi di Indonesia didapatkan hanya sebanyak 57,78% layanan kesehatan yang memberikan pelayanan baik dan sisanya 42,22% masih belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan di Provinsi Jawa Timur sebanyak 63,16% layanan kesehatan di posyandu yang memberikan pelayanan baik dan sisanya sebanyak 36,84% belum sesuai standar kualitas pelayanan kesehatan, hal tersebut berhubungan dengan motivasi kader yang rendah dalam memberikan pelayanan kesehatan di posyandu.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2019) kota samarinda terdapat 541 posyandu pada tahun 2019 dan terdapat peningkatan 663 posyandu pada tahun 2020 dari 30 puskesmas di Kota

Samarinda. Salah satu Puskesmas yang di pilih oleh peneliti ialah Puskesmas Juanda yang terletak di Jalan Kadrie Oening Kecamatan Samarinda Ulu, wilayah kerja Puskesmas Juanda memiliki jumlah Posyandu sebanyak 21 Posyandu dengan masing-masing kader berjumlah 5 Kader setiap Posyandu.

Alasan peneliti memilih lokasi di Air Hitam karena berdasarkan data dari Dinas Kesehatan kota Samarinda menyebutkan bahwa penyebaran kasus Covid-19 di wilayah tersebut pada tanggal 8 maret 2022 berjumlah 121 kasus lebih rendah dari wilayah Kelurahan Sidodadi yang berjumlah 110 kasus. Kemudian keaktifan kader di posyandu pada bulan Februari-Maret di tahun 2022 mengalami peningkatan dalam segi pelayanan kesehatan, yang dimana pada bulan Februari jumlah keaktifan Posyandu berjumlah 13 Posyandu yang aktif dan di bulan Maret berjumlah 19 Posyandu yang aktif. Hal ini membuktikan bahwa dimasa pandemi para kader mengalami peningkatan motivasi dalam bekerja sehingga bisa meningkatkan kinerja kader.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan seperti di atas, oleh karena itu peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kader dengan kepuasan kader Posyandu dimasa pandemi di wilayah Puskesmas Juanda.

**B. Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan motivasi kader dengan kepuasan kader posyandu dimasa pandemi di wilayah Puskesmas Juanda?

**C. Tujuan Penelitian**

## 1. Tujuan Umum

Mengetahui Bagaimana motivasi kader Dengan Kepuasan Kader Dimasa Pandemi Di Wilayah Kerja Puskesmas Juanda.

## 2. Tujuan Khusus

a. Mengetahui gambaran karakteristik motivasi kader dimasa pandemi di wilayah kerja Puskesmas Juanda

b. Mengetahui gambaran karakteristik kepuasan kader Posyandu dimasa pandemi di wilayah Puskesmas Juanda

c. Menganalisis terkait adanya hubungan motivasi kader dengan kepuasan kader Posyandu dimasa pandemi wilayah Puskesmas Juanda

**D. Manfaat Penelitian**

## a. Manfaat Teoritis

Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi kader terhadap kepuasan kader dalam bekerja.

## b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi kepada pihak terkait (kader) tentang motivasi kader dengan kepuasan kader dimasa pandemi.

Sehingga diharapkan kader dapat mengevaluasi diri mereka menggunakan hasil dari penelitian ini.

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 keaslian penelitian

No	Judul penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan tempat penelitian	Rancangan penelitian	Variable penelitian	Hasil penelitian
1	Hubungan Pengetahuan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader Posyandu	Lea Mediatrix Y. Janwarin	2020, Universitas Kristen Indonesia Maluku	<i>Cross Sectional</i> , kuantitatif	Motivasi, Pengetahuan, keaktifan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 35 kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Waturu, 15 kader (42,9%) memiliki motivasi tinggi dan 20 kader (57,1%) memiliki motivasi rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kader di Wilayah Kerja Puskesmas Waturu masih memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan perannya sebagai kader Posyandu.

2	Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Di Kelurahan Bawen Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang	Siti Fatimah, Fitria Primi Astuti, Nova Hasani F.	2015, STIKES Ngudi Waluyo Ungaran	<i>Cross sectional,</i> Kuantitatif	Motivasi, Kinerja, Posyandu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kader posyandu balita sebagian besar kategori tinggi (52,8%). Kinerja kader posyandu balita sebagian besar baik (56,6%). Ada hubungan motivasi dengan kinerja kader posyandu balita di Kelurahan Bawen Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang, dengan p value 0,043 ( $\alpha = 0,05$ ).
---	--	---	-----------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------	--

3	Kepuasan Kerja Kader Posyandu Di Desa Ciherang, Kecamatan Dramaga	Megawati Simanjuntak, Siti Amanah, Prabowo Tjitropranoto, dan Sri Harijati	2013, Universitas Terbuka Jakarta	<i>explanatory research,</i>	Kader, Kepuasan kerja kader posyandu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan kerja kader dapat dikategorikan tinggi, meskipun kunjungan ibu dan balita cenderung menurun.
4	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai	Dwi Hastuti	2017, STIKES Cirebon	<i>cross sectional</i>	Motivasi, kompetensi, kepuasan, kinerja kader	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, Variabel motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan. Kesimpulan tidak ada pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening

	Variabel Intervening					
5	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas kesehatan masyarakat: Sebuah studi kualitatif Pekerja Anganwadi dari Bihar, India	John A, Nisbett N, Barnett I, Avula R, Menon P	2020, Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Sydney, AUSTRALIA	analisis tematik induktif dan deduktif	Temuan penelitian kami tentang pengaruh negatif dari honor rendah, beban kerja tinggi, kurangnya pasokan, infrastruktur, dan sumber daya keuangan dan pengaruh positif dari bantuan pekerjaan seperti daftar kewajiban imunisasi menguatkan bukti empiris yang ada pada kinerja	Hasil keseluruhan menunjukkan sementara demotivasi adalah perasaan yang kuat, itu adalah motif finansial untuk mengambil pekerjaan yang juga mempertahankannya karena mereka tidak memiliki peluang mendapatkan penghasilan alternatif. Ini adalah kombinasi pekerja (kebutuhan untuk mempertahankan pekerjaan untuk kebutuhan finansial yang berakar pada kebutuhan pendapatan keluarga) dengan layanan berorientasi produk harapan masyarakat yang memastikan upaya berkelanjutan bahkan ketika

					CHW ICDS.	dan	motivasinya rendah.
--	--	--	--	--	--------------	-----	---------------------