

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Program Revitalisasi Posyandu melalui Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 411.3/1116/SJ tahun 2001 tentang Pedoman Umum Revitalisasi Posyandu, telah berjalan hingga saat ini. Revitalisasi Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) yang dimaksud ialah serangkaian tindakan perencanaan dan penataan ulang program posyandu yang disesuaikan kembali dengan target pembangunan nasional.

Program Posyandu di Indonesia dapat berjalan dengan baik perlu didukung oleh sumberdaya manusia yang cukup dan berkualitas dalam pemberdayaan masyarakat yang didukung oleh stakeholder terkait. Hasil program Posyandu Indonesia dalam pembangunan kesehatan diharapkan mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ditunjukkan dengan membaiknya berbagai indikator pembangunan sumber daya manusia.

Dibidang kesehatan, salah satu bentuk upaya pemberdayaan masyarakat adalah menumbuh kembangkan Posyandu. Pos Pelayanan terpadu adalah suatu bentuk keterpaduan pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di suatu wilayah kerja Puskesmas. Sasaran penduduk posyandu adalah ibu hamil, ibu menyusui, pasangan usia subur dan balita. Menurut Briawan Dodik (2012), Posyandu dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan dapat menjangkau semua sasaran yang membutuhkan layanan tumbuh kembang anak, ibu hamil, ibu menyusui, dan ibu

nifas. Dalam penyelenggaraan Posyandu, dibentuk pengelola atau pengurus Posyandu terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara serta kader Posyandu. Kader Posyandu dipilih oleh pengurus Posyandu dari anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu. Kader Posyandu menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela dengan kriteria yang ditetapkan.

Penyelenggaraan Posyandu yang dalam teknis pelaksanaan dilakukan oleh kader Posyandu dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dalam mengelola secara baik. Kader Posyandu tersebut memiliki peranan penting dalam melaksanakan kegiatan pelayanan Posyandu. Kader Posyandu yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja dari kegiatan pelayanan yang telah dilakukan. Hasil penelitian Puspasari (2017) bahwa pembinaan Posyandu sudah ada dan rutin dilakukan oleh Puskesmas. Pelatihan kader Posyandu dilakukan rutin dan dapat menambah ilmu, wawasan, pengalaman, dan keterampilan.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor psikologis diantaranya adalah kepuasan kerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Apabila kepuasan seseorang dalam bekerja tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Kepuasan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat serta memiliki komitmen yang lebih baik dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Seseorang dengan kompensasi yang tinggi cenderung lebih mencintai organisasinya dan enggan meninggalkan organisasi, sehingga akan merasakan kepuasan kerja. Selain faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhinya. Demikian juga menurut Gilmer yang dikutip dalam Sutrisno (2019:78) bahwa gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketidakpuasan seseorang muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya, tetapi tolak ukur kepuasan dapat disusun sesuai kebutuhan.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Pemerintah Kabupaten Demak memiliki 14 kecamatan, 6 kelurahan dan 243 desa. Kelurahan yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Demak yaitu Kelurahan Mangunjiwan, Kelurahan Bintoro, Kelurahan Betokan, Kelurahan Kadilangu, Kelurahan Kalicilik dan Kelurahan Singorejo. Keenam kelurahan tersebut berada di wilayah Kecamatan Demak.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan penulis selama di 6 kelurahan di Kecamatan Demak Kabupaten Demak mulai tanggal 12-23 Agustus 2019, diperoleh data jumlah Posyandu sebanyak 43 unit dan dengan jumlah kader sebanyak 215 orang. Jumlah Posyandu di wilayah Kelurahan Kabupaten Demak adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Posyandu di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak Tahun 2019

No	Nama Kelurahan	Jumlah Posyandu (Unit)	Jumlah Kader (orang)
1	Kelurahan Mangunjiwan	13	65
2	Kelurahan Bintoro	17	85
3	Kelurahan Kalicilik	4	20
4	Kelurahan Singorejo	2	10
5	Kelurahan Betokan	3	15
6	Kelurahan Kadilangu	4	20
Jumlah		43	215

Sumber: Kecamatan Demak Kab. Demak, 2019.

Sesuai dengan hasil survei terhadap 12 kader Posyandu oleh Penulis kepada kader Posyandu di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak, diketahui bahwa ada 7 orang (58,3%) menyatakan bahwa kegiatan Posyandu berjalan secara rutin dengan kegiatan yang berkembang, sedangkan 5 orang (41,7%) menyatakan Posyandu berjalan rutin namun tidak ada kegiatan tidak berkembang (monoton).

Ketika Penulis menanyakan kepada kader Posyandu Balita tentang penyebab berjalan dan berkembangnya program, diketahui ada 8 orang (66,7%) menyatakan merasa tidak puas terhadap penghargaan yang diberikan pengurus kepada mereka, sedangkan 4 orang (33,3%) menyatakan cukup puas karena sebagai kader Posyandu merupakan bagian kegiatan sosial yang dijalankan di tengah kehidupan di masyarakat. Keempat orang tersebut menyatakan bahwa sebagai kader Posyandu tidak mengharapkan imbalan apalagi upah yang sepadan tetapi sebagai bentuk aksi sosial untuk mendukung program kesehatan masyarakat. Kondisi yang seperti itu menunjukkan ada kepuasan yang berbeda sebagai kader Posyandu balita sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja kader Posyandu yang dikelola. Pelaksanaan Posyandu Balita di 6 (enam) Kelurahan Kabupaten Demak sudah berjalan tetapi masih ada kinerja yang tidak sesuai harapan. Kinerja Posyandu yang belum sesuai harapan tersebut diduga karena masih ada kader Posyandu yang kurang memiliki kemampuan dalam bekerja. Kemampuan bekerja yang masih kurang ini diduga akibat kurangnya pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Kader Posyandu balita dalam melaksanakan tugasnya masih ada yang belum merasa puas dalam bekerja, hal ini diduga juga akibat dari kompensasi yang kurang mendukung sehingga kinerja kader juga masih belum optimal.

Di wilayah kelurahan yang sebagian besar merupakan wilayah perkotaan, kinerja kader Posyandu balita cenderung masih rendah. Hal ini ditandai dengan penurunan minat ibu-ibu balita sebagai pengguna Posyandu balita yang kecenderungan semakin kurang. Hal ini menyebabkan masih adanya balita yang

kurang pemantauan perkembangannya di Posyandu, sehingga masih terdapat balita yang mengalami gizi kurang dan *stunting*.

Tabel 1.2.
Jumlah Balita *Stunting* di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak Tahun 2019 (Per Agustus 2019)

No	Nama Kelurahan	Jumlah Balita (orang)	Jumlah Balita <i>Stunting</i> (orang)
1	Kelurahan Mangunjiwan	656	9
2	Kelurahan Bintoro	1.549	53
3	Kelurahan Kalicilik	330	10
4	Kelurahan Singorejo	134	3
5	Kelurahan Betokan	446	7
6	Kelurahan Kadilangu	363	34
Jumlah		3.478	116

Sumber: Dinas Kesehatan Kab. Demak, 2019.

Dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di tingkat kelurahan memang sangatlah kurang dari segi pengadaan anggarannya. Di tingkat kelurahan adanya dana kelurahan (DAUT) yang mendukung kegiatan pemberdayaan masyarakat juga baru ada sejak tahun anggaran 2019 ini. Sebelumnya dana yang berasal dari APBD (DAU) relatif masih kurang untuk kegiatan pemberdayaan yang ada di masyarakat. Dalam perencanaan pada tahun anggaran mendatang dapat dialokasikan anggaran dari DAUT yang sebesar 30 % untuk kegiatan pemberdayaan masyarakat termasuk untuk kegiatan Posyandu balita beserta kader-kadernya. Sebab sesuai Permendagri no 130 tahun 2018 tentang kegiatan pembangunan sarana dan prasarana kelurahan dan pemberdayaan masyarakat di kelurahan, bahwa peruntukan dana kelurahan dapat digunakan 70 % untuk pembangunan sarana dan prasarana dan sebesar 30 % untuk kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Beberapa hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja memberikan hasil yang berbeda-beda. Penelitian Maria dan Anggi (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X Jakarta Pusat. Penelitian oleh Nurul (2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yosef dan Dian (2018) bahwa pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Risha Faiq (2015) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja memoderasi kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Helmy dan Endang (2015) pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di Kantor Cabang Malang (Martadinata) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, pelatihan kerja yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2013) bahwa ada hubungan antara kepuasan dengan kinerja kader Posyandu di Dusun Blendangan Kecamatan Berbah Kabupaten Sleman. Penelitian Robiatul (2017) menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompensasi dan pelatihan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Gilang dan Suhartini (2014) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan dari adanya pelatihan kader terhadap kemampuan pengelolaan posyandu di Desa Sendangsari Kecamatan Pengasih Kulon Progo Yogyakarta.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja kader pada kader Posyandu di Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal. Setiawan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. Penelitian yang dilakukan oleh Purwoko dan Kuswardani (2013) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Koperasi Serba Usaha Rejo Agung Sukses.

Dari hasil penelitian Zaenuri dan Mundakir (2018) juga menyebutkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang. Menurut Sumainah dan Bambang (2016) bahwa kompensasi tidak langsung ternyata tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerjanya. Sesuai dengan penelitian Artana (2012) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ratag (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Danu (2016) mendapatkan hasil bahwa pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Jepara. Dan penelitian dari Laras Guntur, dkk (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Solusi Energy Nusantara.

Berdasarkan bukti-bukti empiris dari penelitian terdahulu maupun fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut tentang “Peningkatan Kinerja Kader Posyandu Balita Di Wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak Melalui Kompensasi dan Pelatihan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa kompensasi yang kurang memadai pada kader Posyandu balita di 6 Kelurahan di wilayah Kecamatan Demak maka semakin kurang baik kepuasan kerja kader tersebut. Demikian juga dengan pelatihan yang kurang diberikan atau dilakukan oleh kader Posyandu balita maka semakin kurang baik kepuasan kerja kader tersebut. Antara keduanya yaitu kompensasi dan pelatihan yang kurang baik pada kader Posyandu balita maka semakin kurang baik pula kepuasan kerja kader, yang selanjutnya dapat menurunkan pula kinerja kader tersebut.

Sesuai dengan perumusan permasalahan penelitian maka dapat disusun pernyataan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?

- 3) Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?
- 5) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?
- 6) Bagaimanakah pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?
- 7) Bagaimanakah pengaruh pelatihan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

1.3.2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;
- 2) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;

- 3) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;
- 4) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;
- 5) Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;
- 6) Menganalisis pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak;
- 7) Menganalisis pengaruh pelatihan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kader Posyandu Balita di wilayah Kelurahan Kecamatan Demak Kabupaten Demak.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen SDM dan dapat menjadi referensi penelitian bagi para peneliti selanjutnyaterhadap aspek-aspek yang belum dapat diungkap dalam penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Kelurahan dan Kecamatan di Kabupaten Demak dalam rangka meningkatkan dan

mengembangkan kinerja kader Posyandu Balita. Dan juga bermanfaat bagi penulis sebagai media dan sarana untuk mengembangkan diri dalam proses berpikir ilmiah sebagai wujud penerapan manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja penyelenggaraan Posyandu Balita di Kelurahan Kecamatan Demak.

