

**FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL MOTIVASI KADER KESEHATAN
DALAM PELAKSANAAN DESA SIAGA DI WILAYAH KABUPATEN
OGAN ILIR TAHUN 2011**

*INTERNAL AND EXTERNAL FACTORS OF MOTIVATION OF HEALTH CADRES IN
IMPLEMENTING ALERT VILLAGE IN DISTRICT OF OGAN ILIR IN 2011*

Andodi¹, Asmaripa Ainy², Misnaniarti²

¹Alumni Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

²Tenaga Pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya

ABSTRACT

Background : *Role of a health cadre is very important in supporting alert village program . The task of a health cadre is very complex and diverse in developing alert village. Therefore a health cadre is expected to have high motivation in performing everyday tasks.*

Method : *This research is a descriptive qualitative approach. The number of samples in this study as many as 6 people informants include 2 key informants and 4 informants comparison. The instruments used are the guidelines for indepth interviews, observation sheets and conducted document review.*

Result : *The internal factors that influence the work motivation of cadres were education and training for self-development, the recognition of local government and the award given by the health department to the cadre if the achievements in carrying out their duties and responsibilities. In addition, in performing their duties, relations with superiors or with coworkers are good and coupled with the lack of concern from the health department through supervision activities.*

Conclusion : *Most of the village health volunteers standby has responsibility plays an important role in the management of idle rural programs, help develop and manage UKBM, as well as helping to identify and report on events in the community that may have an impact on society.*

Keywords : *Health Cadre, Standby Village, Motivation*

ABSTRAK

Latar Belakang : Peran kader kesehatan sangat penting sekali dalam mendukung berjalannya program desa siaga. Kader kesehatan mempunyai tugas yang sangat kompleks dan beragam dalam pengembangan desa siaga, oleh karena itu kader kesehatan diharapkan memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Metode : Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 6 orang informan antara lain 2 informan kunci dan 4 informan pembandingan. Instrumen yang digunakan adalah pedoman wawancara mendalam, lembar observasi dan dilakukan telaah dokumen.

Hasil : Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja kader yaitu adanya pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan diri, adanya pengakuan dari pemerintah setempat dan adanya penghargaan yang diberikan oleh dinas kesehatan kepada kader apabila berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu dalam menjalankan tugas, hubungan baik dengan atasan ataupun dengan teman kerja terjalin dengan baik dan ditambah lagi dengan adanya perhatian dari dinas kesehatan melalui kegiatan supervisi.

Kesimpulan : Sebagian besar kader kesehatan desa siaga memiliki tanggung jawab yang berperan penting dalam pengelolaan program desa siaga, membantu mengembangkan dan mengelola UKBM, serta membantu mengidentifikasi dan melaporkan kejadian di masyarakat yang dapat berdampak pada masyarakat.

Kata Kunci : Kader Kesehatan, Desa Siaga, Motivasi

PENDAHULUAN

Saat ini terjadi peningkatan masalah kesehatan antara lain tingginya angka kematian di tambah dengan timbulnya berbagai kejadian bencana yang dalam kurun waktu terakhir sering menimpa negeri kita. Mengingat pentingnya masalah kesehatan diatas maka pemerintah melalui departemen kesehatan mengeluarkan sebuah program yang diharapkan dapat mengatasi masalah kesehatan dan memfasilitasi percepatan pencapaian derajat kesehatan setinggi-tingginya bagi seluruh penduduk dengan mengembangkan kesiapsiagaan di tingkat desa atau yang dikenal dengan sebutan desa siaga.

Sebuah desa telah menjadi desa siaga apabila desa tersebut telah memiliki sekurang-kurangnya sebuah pos kesehatan desa (Poskesdes). Pelayanannya meliputi upaya-upaya promotif, preventif, dan kuratif yang dilaksanakan oleh tenaga kesehatan (terutama bidan) dengan melibatkan kader atau tenaga sukarela lainnya.¹

Pada tahun 2007 Dinas Kesehatan Ogan Ilir mencanangkan 40 desa sebagai desa siaga percontohan dan pada tahun 2009 seluruh desa telah menjadi desa siaga yaitu sebanyak 241 desa siaga. Kader kesehatan merupakan tenaga sukarela yang dipilih oleh dari masyarakat dan bertugas mengembangkan masyarakat. Peran kader kesehatan ini sangat penting sekali dalam mendukung berjalannya program desa siaga.²

Kader kesehatan mempunyai pekerjaan yang sangat kompleks, tugas kader dalam pengembangan desa siaga adalah menggerakkan masyarakat dalam hal : perilaku hidup bersih dan sehat, pengamatan terhadap masalah kesehatan di desa, Upaya kesehatan lingkungan, Peningkatan kesehatan ibu, bayi dan anak balita, pemasyarakatan kadarzi, dan penyiapan masyarakat menghadapi bencana.

Mengingat begitu banyak dan beragamnya tugas kader kesehatan pada

pengembangan desa siaga maka penting sekali memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam bentuk pelatihan serta insentif untuk kalancaran kerja kader dalam melaksanakan tugasnya dan diharapkan tumbuh motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang diembannya.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan masalah yakni kurangnya pendidikan dan pelatihan sehingga terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang kader miliki serta insentif atau upah yang diterima juga minimal tetapi kader kesehatan masih bertahan dalam pekerjaannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengembangan desa siaga.

Berdasarkan gambaran ini maka penulis tertarik untuk melihat faktor internal dan eksternal motivasi kader kesehatan dalam pelaksanaan desa siaga di Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2011.

Tujuan Umum penelitian adalah untuk mengetahui faktor internal dan eksternal motivasi kader kesehatan dalam pelaksanaan desa siaga di wilayah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2011. Tujuan Khusus penelitian adalah untuk mengetahui pengembangan diri, tanggung jawab/beban kerja, pengakuan dan prestasi kader kesehatan serta untuk mengetahui supervisi, insentif, kondisi tempat kerja dan hubungan baik dengan teman kerja kader kesehatan dalam pelaksanaan desa siaga di wilayah kabupaten Ogan Ilir tahun 2011.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan informasi mendalam tentang faktor internal dan eksternal motivasi kader kesehatan dalam pelaksanaan desa siaga di wilayah Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2011. Pengambilan data penelitian ini telah dilaksanakan di wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2010 – Februari 2011.

Sumber informasi diperoleh melalui informan kunci yang berjumlah 2 (dua) orang yaitu: Kepala seksi promosi dan pelayanan kesehatan dan Staf promosi dan pelayanan kesehatan. Informan biasa yang berjumlah 4 (empat) orang yaitu : 2 orang Bidan desa diantaranya : desa Sukaraja kecamatan Tebing Gerinting, desa Sakatiga kecamatan Indralaya serta 2 orang kader di 2 desa yang bertugas sebagai pelaksana program desa siaga.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara mendalam, lembar checklist, alat perekam, kamera, dan buku catatan (file note). Secara keseluruhan instrumen tersebut dipergunakan untuk menggali informasi yang mendalam tentang faktor internal dan eksternal motivasi kader kesehatan dalam pelaksanaan desa siaga.

HASIL PEMBAHASAN

Pengembangan diri

Menurut Hasibuan,³ pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dari hasil wawancara mendalam dan telaah dokumen di Bagian Promosi dan Pelayanan Kesehatan Dinkes OI bahwa. Salah satu program promosi dan pelayanan masyarakat adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi kader, tokoh masyarakat serta bidan desa di desa siaga. persyaratan tenaga pelaksana desa siaga untuk meningkatkan pengetahuan khususnya di bidang kesehatan sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Tanggung Jawab dan Beban Kerja

Tanggung jawab seorang kader kesehatan dalam melaksanakan tugasnya adalah bertanggung jawab terhadap masalah-masalah kesehatan desa wilayahnya dengan melakukan pengamatan sederhana terhadap

epidemiologi penyakit yang ada di desa tersebut baik penyakit menular maupun tidak termasuk kejadian luar biasa.

Hasil observasi lapangan bahwa tanggung jawab kader tidaklah demikian karena tugas kader kesehatan sebagai tenaga sukarela yang bekerja sebagai pendamping bidan dalam melaksanakan tugas seperti membantu dalam pengisian buku KMS, membantu menimbang bayi, sebagaimana pekerjaan kader posyandu, sehingga target yang dicapai untuk mewujudkan desa yang siap siaga.

Pengakuan

Berdasarkan teori bahwa pengakuan adalah motivator yang kuat bagi seorang tenaga kerja, dari hasil observasi menunjukkan bahwa adanya motivasi tambahan bagi kader kesehatan atas pengakuan baik dari masyarakat desa yang menghormati dan menghargai hasil kerja mereka dan juga kepala desa yang membantu menambah sedikit penghasilan buat mereka serta pengakuan dari dinas kesehatan yang selalu memberikan bimbingan dan menilai hasil kerja mereka

Sebagian kader kesehatan ada yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya serta pemberian penghargaan berupa piagam dari dinas kesehatan. Sehingga dibandingkan dengan teori diatas bahwa keberhasilan yang ingin mereka capai telah mereka lakukan sehingga mereka mendapatkan prestasi kerja yang secara tidak langsung akan menjadi motivasi bagi mereka untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Prestasi

Menurut teori motivasi perilaku oleh Mc Clelland, bahwa Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Hubungan dengan Teman Kerja

Hubungan antara kader dengan teman kerjanya baik, sehingga dapat memudahkan kerja mereka sehari-hari, oleh karena itu kerjasama tercipta cukup baik. Hubungan yang terjalin dengan baik akan menambah rasa kepedulian dan saling membantu dalam permasalahan yang dihadapi, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dan observasi langsung bahwa hubungan kader dengan atasannya sangatlah baik. Hal ini terlihat dari keakraban antara kader dan atasannya.

Insentif (Bonus)

Dalam hal upah / gaji, tidak ada standar nominal dalam penetapan gaji dan Insentif kader kesehatan, karena kader kesehatan adalah tenaga sukarela, untuk upah mereka hanya memperoleh dana bantuan social ada juga upah yang seharusnya mereka terima dari kepala desa tetapi tidak sampai ketangan mereka. Pemberian Insentif bagi tenaga kerja akan menambah semangat kerja. Hal ini bertentangan dengan teori yang menyatakan bahwa gaji dapat mempengaruhi motivasi kerja bagi tenaga kerja. Untuk kegiatan supervise dilakukan oleh pihak dinas kesehatan tapi sifatnya tidak berkala karena supervise biasanya dilakukan oleh puskesmas dan dilaporkan ke dinas kesehatan.

Kondisi Tempat Kerja

Kondisi tempat kerja yang aman dan kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan hasil kerja bagi tenaga kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Agitni,⁴ bahwa tingkat motivasi kerja tinggi karena didukung oleh kondisi tempat kerja yang aman dan kondusif. Dari hasil wawancara mendalam dengan informan didapat informasi bahwa kondisi tempat kerja mereka cukup nyaman bagi mereka, selain mudah dijangkau juga kondisi tempat kerjanya sangat kondusif.

Supervisi

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.⁵

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dilihat dari faktor Internal

Pengembangan diri kader berupa pendidikan dan pelatihan untuk dapat menambah bekal mereka dalam bekerja. Penghargaan atau pengakuan terhadap hasil yang dicapai kader merupakan motivator yang kuat, terlihat bahwa dengan adanya penghargaan terhadap kerja kader kesehatan meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Prestasi kader kesehatan dapat dilihat dari menurunnya angka kesakitan dan juga meningkatnya kesadaran masyarakat akan kesehatannya.

2. Dilihat dari faktor Eksternal.

Hubungan Kader kesehatan desa siaga baik dengan sesama rekan kerja sangatlah baik hal ini terbukti bahwa hubungan yang baik antara teman kerja selain membantu dalam penyelesaian kerja juga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Tempat kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan dengan didukung oleh kerjasama yang profesional, saling bantu dapat meningkatkan gairah kerja para pekerjanya. Insentif seorang pekerja sangatlah diharapkan untuk menunjang produktivitas kerja tapi kader kesehatan merupakan tenaga sukarela sehingga kader kesehatan tidak mempunyai standar gaji.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar Dinkes dapat meningkatkan program pendidikan dan pelatihan sehingga kader kesehatan dapat memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya serta melakukan advokasi keberbagai pihak (Pemangku kepentingan) tingkat kabupaten dalam rangka pengembangan desa siaga serta menyediakan anggaran dan sumber daya lain untuk kelestarian desa siaga.
2. Bidan desa lebih memotivasi kader kesehatan desa siaga dan juga melakukan pendekatan persuasive dengan

meningkatkan intensitas pertemuan atau symposium dengan kader kesehatan sehingga ada kenyamanan yang dirasakan kader dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dan juga diharapkan tidak terjadi drop out kader.

3. Untuk kader kesehatan lebih motivasi lagi dalam melaksanakan tugasnya walaupun hanya sebagai tenaga sukarela, untuk dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat desa di wilayahnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. -----, *Pedoman Pelaksanaan Desa Siaga. Ogan Ilir* : Makalah dalam seminar Disajikan Oleh Drg. H. Izwar Arfanni, M. Kabupaten Ogan Ilir. 2007.
2. Dinas Kesehatan Kabupaten Ogan Ilir. a. *Profil Kesehatan kabupaten Ogan Ilir Tahun 2007(Lembar Situasi Kesehatan Tahun Kerja 2008)*. Ogan Ilir. 2007
3. Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara. 1996.
4. Hoiriah, Agtini. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pusri Palembang Tahun 2008*. Palembang.
5. Azwar, Azrul. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta : Binarupa Aksara. 1996.