

Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Aila Karyus¹Nurul Aziza² Isnaini³

¹Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Mitra Indonesia

^{2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Mitra Indonesia

e-mail : nurulaziza408@gmail.com

Abstract

In Indonesia (2017), ABJ continues to decrease from national target $\geq 95\%$ in 2017 on be achieved 46,7%. In Province Lampung (2018), ABJ only reached 75%. In Lampung Tengah these ABJ (2018) lower than in 2017 namely 78% and the community health centre, ABJ community health centre continued to decline only reached 78% from standard national $\geq 95\%$. The low percentage of less than optimal ABJ caused by performance of cadres to dengue control activities. The research aims to observe the factors related to performance of cadres in the community health centre Segala Mider Lampung Tengah in 2019. This was an analytical survey quantitative study with cross sectional design. The results showed there was correlation between knowledge (p -value = 0,046, OR = 7,000), attitude (p -value = 0,011, OR = 12,250), motivation (p -value = 0,039, OR = 7,000), the availability tools (p -value = 0,026, OR = 10,000), and reward or salary (p -value = 0,023, OR = 10,000) with performance cadres in the community health centre Segala Mider. The suggestion for community health centre Segala Mider, giving to cadres (jumantik) change for following the training, the procuremnet of banner to increase knowledge, and re-valuete about funding allocations payment for cadres (jumantik).

Keywords : Performance of cadres (Jumantik), Knowledge, Attitude, Motivation, Availability tools, and reward or salary.

Abstrak

Di Indonesia (2017), persentase ABJ terus menerus mengalami penurunan jauh dari target nasional $\geq 95\%$, pada tahun 2017 ABJ hanya mencapai 46,7%. Di Provinsi Lampung (2018), ABJ hanya mencapai 75%. Di Lampung Tengah (2018) ABJ jauh menurun dibanding tahun 2017 hanya 78%. Di Puskesmas Segala Mider, ABJ hanya mencapai 78% dari standar nasional $\geq 95\%$. Rendahnya persentase ABJ disebabkan kurang optimalnya kinerja kader jumantik dalam melakukan kegiatan preventif dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengamati faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif yang dilakukan dengan desain *cross sectional*. Hasil menunjukkan adanya hubungan antara pengetahuan (p -value = 0,046, OR = 7,000), sikap (p -value = 0,011, OR = 12,250), motivasi (p -value = 0,039, OR = 7,000), ketersediaan alat (p -value = 0,026, OR = 10,000), imbalan (upah) (p -value = 0,023, OR = 10,000) dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider. Saran bagi Puskesmas Segala Mider, agar memberikan pelatihan kepada kader terkait upaya pengendalian DBD, menambah *banner* untuk meningkatkan pengetahuan dan mengalokasi dana untuk menyesejahterakan kader jumantik.

Kata Kunci : kinerja kader jumantik, pengetahuan, sikap, motivasi, ketersediaan alat dan imbalan(upah)

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Demam Berdarah Dengue (DBD) adalah penyakit disebabkan oleh virus dengue. DBD ditularkan melalui gigitan nyamuk *Aedes Aegypti*. Kasus DBD sebagian besar terjadi di Asia Tenggara, Afrika, dan Australia (WHO, 2017).

Tahun 2015, terjadi 2,35 juta kasus DBD dimana 1,2 juta terjadi di Asia Tenggara, sebanyak 10.200 kasus menyebabkan 1.181 kematian. Di Indonesia, Di tahun 2018 terjadi 65.602 dengan jumlah kematian meningkat dibanding tahun 2017 yaitu 462 orang. Di Provinsi Lampung, tahun 2018 menunjukkan peningkatan dibanding tahun 2017, yaitu terjadi 2.872 kasus. Kabupaten Lampung Tengah merupakan daerah dengan kejadian DBD cukup tinggi di Provinsi Lampung, tahun 2018 mencatat 394 kasus DBD atau 49,25 per 100.000 penduduk dengan jumlah kematian sebesar 2,38% (Kemenkes, 2018)

Puskesmas Segala Mider merupakan puskesmas yang ada di Kabupaten Lampung Tengah dengan kasus DBD paling tinggi yaitu 76 kasus, adapun persentase ABJ tahun 2018 terus menurun yaitu sebesar 78% dibanding tahun 2017 yang mencapai 84%.

Prasurvey tanggal 9 – 10, berdasarkan informasi yang diberikan petugas puskesmas, jumlah kader di wilayah kerja puskesmas sebanyak 27 kader jumantik, belum optimalnya PSN dan PJB disebabkan kurangnya jumlah kader karena minat dan motivasi masyarakat untuk menjadi kader karena keterbatasan dana puskesmas untuk upah para kader. Setelah itu, peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada sebagian warga, warga mengatakan bahwa kader tidak rutin melakukan kunjungan dan pemeriksaan disetiap rumah warga, setelah itu peneliti mewawancarai kader, dari hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar memiliki pengetahuan yang kurang baik karena pelatihan tidak pernah diberikan dari puskesmas, selain itu motivasi kader kurang karena rendahnya upah yang diterima bahkan terkadang tidak menerima upah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan hasil prasurvey diatas, maka peneliti tertarik melakukan kajian lebih mendalam tentang faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader jumantik di Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah tahun 2019.

1.2. Identifikasi Masalah

- a. Tahun 2015, di dunia terjadi 2,35 juta insiden DBD dimana 1,2 juta terjadi di Asia Tenggara. Di Indonesia, tahun 2018 terjadi 53.075 insiden jumlah kematian cenderung meningkat yaitu 493 orang. Di Provinsi Lampung tren insiden DBD meningkat, tercatat sebanyak 6.022 kasus atau 73 per 100.000 penduduk dengan jumlah kematian sebanyak 25 orang. Capaian Angka Bebas Jentik (ABJ) diseluruh daerah di Provinsi Lampung hanya mencapai 75% jauh dibawah target nasional yaitu $\geq 95\%$.
- b. Berdasarkan prasurvey tanggal 9 – 10 April 2019, petugas puskesmas mengatakan jumlah kader sebanyak 27 orang, warga mengatakan bahwa kader terkadang tidak pernah melakukan kunjungan, pemeriksaan dan sosialisasi terkait PSN, PJB atau pembagian bubuk abate kepada warga dan sebagian besar kader memiliki pengetahuan yang kurang baik karena tidak pernah mendapatkan pelatihan serta motivasi yang sangat rendah disebabkan minimnya upah yang diterima.

1.3. Rumusan Masalah

Dari masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Faktor – Faktor Apakah Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Diketahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- b. Diketahui distribusi frekuensi pengetahuan kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- c. Diketahui distribusi frekuensi sikap kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- d. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- e. Diketahui distribusi frekuensi ketersediaan alat bantu kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019
- f. Diketahui distribusi frekuensi imbalan atau upah kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- g. Diketahui hubungan pengetahuan dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- h. Diketahui hubungan sikap dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- i. Diketahui hubungan motivasi kader dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- j. Diketahui hubungan ketersediaan alat bantu dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.
- k. Diketahui hubungan imbalan (upah) yang diterima dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2019.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif*. Desain penelitian survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider dan waktu penelitian dilakukan pada tanggal 19 – 30 Juli tahun 2019. Populasi penelitian seluruh kader jumantik berjumlah 27 orang. Sampel penelitian berjumlah kader jumantik. Teknik pengambilan sampel secara *total sampling* atau sampling jenuh. Proses penelitian melibatkan petugas puskesmas dan kerabat peneliti. Pengolahan data dalam penelitian ini ada 3 yaitu *Editing Data, Processing, Cleaning* dan analisis data menggunakan program komputer yang dilakukan 2 tahap yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis Bivariat menggunakan uji *Chi Square* (Sujarweni, 2014)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Analisis Univariat

Tabel 3.1.

Distribusi Frekuensi Pengetahuan Pada Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

	Jumlah (n = 27)	Persentase (%)
Pengetahuan		
Kurang Baik	14	51,9
Baik	13	48,1
Total	27	100,0

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.2
Distribusi Frekuensi Sikap Pada Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

	Jumlah (n = 27)	Persentase (%)
Sikap		
Sikap Negatif	16	59,3
Sikap Positif	11	40,1
Total	27	100,0

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi Motivasi Pada Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

	Jumlah (n = 27)	Persentase (%)
Motivasi Kader		
Kurang Baik	17	63,0
Baik	10	37,0
Total	27	100,0

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.4
Distribusi Frekuensi Ketersediaan Alat Bantu Pada Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

	Jumlah (n = 27)	Persentase (%)
Ketersediaan Alat Bantu		
Tidak Memenuhi Syarat	18	66,7
Memenuhi Syarat	9	33,3
Total	27	100,0

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.5
Distribusi Frekuensi Imbalan (Upah) yang diterima Kader Jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

	Jumlah (n = 27)	Persentase (%)
Imbalan Yang Diterima		
Kurang	20	74,1
Cukup	7	25,9
Total	27	100,0

(Data Primer, 2019)

3.1.2. Analisis Bivariat

Tabel 3.6
Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Variabel	Kinerja Kader Jumantik				Jumlah	<i>p-value</i>	OR (95% CI)	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				
Pengetahuan								
Kurang Baik	12	85,7	2	14,3	14	100	0,046*	7,000
Baik	6	46,2	7	53,8	13	100		(1,098 –
Total	18	66,7	9	33,3	27	100		44,608)

Tabel 3.7
Hubungan Sikap Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Variabel	Kinerja Kader Jumantik				Jumlah	<i>p-value</i>	OR (95% CI)	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				
Sikap								
Sikap Negatif	14	87,5	2	12,5	16	100	0,011*	12,250
Sikap Positif	4	36,4	7	63,6	11	100		(1,788 –
Total	18	66,7	9	33,3	27	100		83,946)

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.8
Hubungan Motivasi Kader Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Variabel	Kinerja Kader Jumantik				Jumlah	<i>p-value</i>	OR (95% CI)	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				
Motivasi Kader								
Kurang Baik	14	82,4	3	17,6	17	100	0,039*	7,000
Baik	4	40,0	6	60,0	10	100		(1,185 – 41,359)
Total	18	66,7	9	33,3	27	100		

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.10
Hubungan Ketersediaan Alat Bantu Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Variabel	Kinerja Kader Jumantik				Jumlah	<i>p-value</i>	OR (95% CI)	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				
Ketersediaan Alat Bantu								
Tidak Memenuhi Syarat	15	83,3	3	16,7	18	100	0,026*	10,000
Memenuhi Syarat	3	33,3	6	66,7	9	100		(1,558 –
Total	18	66,7	9	33,3	27	100		64,198)

(Data Primer, 2019)

Tabel 3.11

Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019 (Aila Karyus)

Hubungan Imbalan (Upah) yang diterima Dengan Kinerja Kader Jumentik Di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah Tahun 2019

Variabel	Kinerja Kader Jumentik				Jumlah	<i>p-value</i>	OR (95% CI)	
	Kurang Baik		Baik					
	n	%	n	%				
Imbalan (Upah) yang diterima								
Kurang	16	80,0	4	20,0	20	100	0,023*	10,000
Cukup	2	28,6	5	71,4	7	100		(1,392 –
Total	18	66,7	9	33,3	27	100		71,863)

(Data Primer, 2019)

3.2. PEMBAHASAN

3.2.1. Hubungan Pengetahuan Dengan Kinerja Kader Jumentik

Hasil penelitian terdapat 14 kader (51,9%) memiliki pengetahuan yang kurang baik, dan terdapat 13 kader (48,1%) yang memiliki pengetahuan baik.

Hasil analisis melalui uji *fisher exact test* diperoleh *p-value* sebesar 0,046 (< 0,05), artinya ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara pengetahuan dengan kinerja kader jumentik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Aprinianis (2012), menyatakan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader jumentik dengan *p-value* = 0,020, OR = 3,769, artinya responden dengan tingkat pengetahuan kurang baik berpeluang 3,7 kali untuk memiliki kinerja kurang baik dibandingkan dengan kader (responden) yang berpengetahuan baik.

Menurut Notoatmodjo (2012), pengetahuan penting dalam menentukan sikap dan memotivasi seseorang untuk berperilaku. Selain itu, pengetahuan yang kurang juga berpengaruh pada kemampuan kader dalam berkomunikasi, berinteraksi sosial.

Hasil wawancara membuktikan bahwa sebagian besar kader jumentik, memiliki pengetahuan yang sangat rendah khususnya tentang DBD dan upaya pengendalian DBD. Beberapa hal yang menyebabkan rendahnya kemampuan kader diantaranya kurang dilibatkannya kader dalam kegiatan sosialisasi dan pelatihan.

3.2.2. Hubungan Sikap Dengan Kinerja Kader Jumentik

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 16 kader (59,3%) yang memiliki sikap negatif, dan ada 11 kader (40,7%) yang memiliki sikap positif. Hasil analisis melalui uji *fisher exact test* diperoleh *p-value* sebesar 0,011 (< 0,05) yang berarti ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara sikap dengan kinerja kader jumentik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Wijayanti (2016), yang menyatakan bahwa ada hubungan antara sikap dengan kinerja kader jumentik dengan nilai *p-value* = 0,000, OR = 10,5, artinya responden atau kader yang memiliki sikap negatif berpeluang 10,5 kali lebih besar untuk melakukan partisipasi kurang baik dalam upaya pencegahan DBD dibandingkan

dengan kader yang bersikap positif. Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau obyek kemudian dengan cara menempatkan atau membawa diri, merasakan jalan pikiran, dan perilaku. Sikap bersifat kesiapan atau kesediaan, belum merupakan tindakan atau aktifitas (Notoatmodjo, 2012).

Pengetahuan kader yang kurang baik akan berpengaruh terhadap sikap. sikap yang ditimbulkan biasanya timbul dari faktor emosional dan pengaruh orang lain. Tidak hanya aspek pengetahuan, sikap dipengaruhi oleh pendidikan, media massa, pengalaman dan budaya (Aprinianis, 2012). Berdasarkan teori diatas disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan kurang baik tentang DBD akan mempengaruhi sikap dan tindakan dalam berperilaku pencegahan DBD, contohnya perilaku praktik PSN, PJB dan sosialisasi kepada masyarakat.

Hasil wawancara membuktikan bahwa sebagian besar kader jumantik memiliki sikap negatif tentang tugas dan tanggung jawab sebagai kader jumantik, kurang baiknya pengetahuan responden sangat mempengaruhi sikap atau pandangan sebagian besar kader, terbukti berbagai fakta yang ditemukan dilapangan, bahwa sikap para kader masih kurang baik, sebagian responden beralasan bahwa item pernyataan yang diajukan peneliti mendapat respon kurang baik karena pengetahuan responden yang masih rendah.

3.2.3. Hubungan Motivasi Kader Dengan Kinerja Kader Jumantik

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 17 kader (63%) memiliki motivasi yang kurang baik terhadap tanggung jawab sebagai kader jumantik, dan terdapat 10 kader (37%) yang memiliki motivasi yang baik terhadap tanggung jawab sebagai kader jumantik.

Hasil analisis melalui uji *fisher exact test* diperoleh *p-value* sebesar 0,039 ($< 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara motivasi kader dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019. Dengan nilai OR (*odd ratio*) = 7,000 artinya kader dengan motivasi kurang baik memiliki peluang 12 kali untuk melakukan kinerja kurang baik dibanding dengan kader dengan motivasi yang baik.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Yunita (2016), tentang hubungan antara pelatihan, motivasi dan ketersediaan fasilitas dengan kinerja jumantik di Kota Blitar, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kader dengan kinerja kader jumantik di Kota Blitar dengan nilai *p-value* = 0,000, dengan *Prevalence Risk* = 4,943).

Motivasi jumantik adalah dorongan untuk menjadi jumantik dan dorongan melakukan tugas jumantik secara rutin (Aprinianis, 2012). Adapun menurut Siagian (2009) dalam Aprinianis (2012), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi kebutuhan organisasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai serta kesediaan individu melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2005 dalam Firdaus, 2016).

Hasil wawancara, membuktikan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi yang kurang baik terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai kader jumantik. Sebagian besar responden mengatakan bahwa, motivasi yang kurang baik dipengaruhi

oleh pengetahuan yang kurang baik dan imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

3.2.4. Hubungan Ketersediaan Alat Bantu Dengan Kinerja Kader Jumantik

Berdasarkan penelitian terdapat 18 kader (66,7%) yang tidak bisa menunjukkan alat bantu atau tidak memiliki alat bantu sebagai kader jumantik yang memenuhi syarat, sedangkan ada 9 kader (33,3%) yang dapat menunjukkan alat bantu dan memiliki alat bantu yang memenuhi syarat.

Hasil analisis melalui uji *fisher exact test* diperoleh *p-value* sebesar 0,026 ($< 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara ketersediaan alat bantu dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Aprinianis (2012), menyatakan ada hubungan antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan nilai *p-value* = 0,005, OR = 5,000) artinya responden yang kurang lengkap dalam memiliki alat bantu berpeluang 5 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan responden (kader jumantik) yang memiliki kelengkapan peralatan atau sarana.

Ketersediaan alat bantu yang lengkap merupakan modal utama dalam tercapainya tujuan pelaksanaan kegiatan kader jumantik, penyediaan alat bantu merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Tanpa alat dan sarana, tentunya tugas kader akan terhambat dan berpengaruh pada kinerja kader jumantik (Kemenkes, 2016)

3.2.5. Hubungan Imbalan (Upah) Dengan Kinerja Kader Jumantik

Berdasarkan penelitian terdapat, 20 kader (74,1%) mengeluhkan kurangnya upah yang diterima, dan sebanyak 7 kader (25,9%) merasa cukup atas upah yang diterima dan menjadi kader mereka nilai sebagai bagian dari gerakan kemanusiaan, keikhlasan dan tanpa pamrih.

Hasil analisis melalui uji *fisher exact test* diperoleh *p-value* sebesar 0,023 ($< 0,05$) yang berarti ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara imbalan (upah) dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Komara (2012), menyatakan bahwa ada hubungan antara imbalan dengan kinerja kader jumantik di Kecamatan Trebet dengan nilai (*p-value* = 0,030, OR = 2,803), artinya bahwa responden dengan imbalan yang kurang baik berpeluang 2,8 kali untuk memiliki kinerja kurang baik dibanding dengan responden dengan imbalan yang merasa cukup.

Hasil wawancara, diketahui bahwa sebagian besar responden mengeluhkan imbalan yang diterima kader di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider, kader merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan tanggung jawab yang dikerjakan, selain upah yang tidak sesuai, ketidaklengkapan alat bantu terpaksa kader beli sendiri dengan uang pribadi serta apabila ada kegiatan PSN atau PJB uang saku ditanggung kader sendiri.

Dengan kondisi yang terjadi, diharapkan pihak puskesmas dan dinas kesehatan setempat dapat berkoordinasi dan mengadakan musyawarah mengenai kebijakan alokasi pembiayaan sebagai penunjang pemenuhan hak para kader.

4. KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

- a. Bahwa dari 27 responden terdapat 18 kader (66,7%) jumantik yang memiliki kinerja kurang baik dan ada 9 kader (33,3%) jumantik yang memiliki kinerja baik di Wilayah Kerja Puskesmas Segalam Mider Lampung Tengah Tahun 2019.
- b. Pada pengetahuan diketahui bahwa dari 27 responden (kader jumantik) terdapat 14 kader (51,9%) memiliki pengetahuan yang kurang baik, dan ada 13 kader (48,1%) yang memiliki pengetahuan baik.
- c. Pada sikap diketahui bahwa dari 27 kader, terdapat 16 kader (59,3%) memiliki sikap negatif, dan ada 11 kader (40,7%) kader yang memiliki sikap positif
- d. Pada motivasi kader diketahui bahwa dari 27 responden, terdapat 17 kader (63%) memiliki motivasi yang kurang baik terhadap tanggung jawab sebagai kader jumantik, dan terdapat 10 kader (37%) yang memiliki motivasi yang baik terhadap tanggung jawab sebagai kader jumantik bantu dan memiliki alat bantu yang memenuhi syarat.
- e. Pada imbalan (upah) yang diterima, diketahui bahwa dari 27 kader, terdapat 20 kader (74,1%) mengeluhkan kurangnya upah yang diterima, dan ada 7 kader (25,9%) merasa cukup atas upah yang diterima dan menjadi kader mereka nilai sebagai bagian dari gerakan kemanusiaan, keikhlasan dan tanpa pamrih.
- f. Ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019 ($p\text{-value} = 0,046$, OR = 7,000).
- g. Ada hubungan antara sikap dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019 ($p\text{-value} = 0,011$, OR = 12,250).
- h. Ada hubungan antara motivasi kader dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019 ($p\text{-value} = 0,039$, OR = 7,000).
- i. Ada hubungan antara ketersediaan alat bantu dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019 ($p\text{-value} = 0,026$, OR = 10,000).
- j. Ada hubungan antara imbalan (upah) yang diterima dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah tahun 2019 ($p\text{-value} = 0,023$, OR = 10,000)

4.2. Saran

4.2.1. UPT Puskesmas Segala Mider Lampung Tengah

- a. Diharapkan puskesmas dapat mengadakan beberapa *banner* dan poster bertemakan DBD di ruang tunggu pendaftaran, ruang poli dan ruang perawatan agar pesan yang akan disampaikan mudah diakses oleh masyarakat umum dalam upaya meningkatkan pengetahuan para kader khususnya kader jumantik
- b. Puskesmas mengutus atau mengirimkan kadernya untuk mengikuti pelatihan, lokakarya atau seminar dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* para kader.
- c. Diharapkan puskesmas dapat memberikan solusi dan kebijakan tentang pemenuhan perlengkapan dalam hal ini menyediakan alat bantu untuk menunjang berbagai kegiatan para kader jumantik
- d. Puskesmas dan Dinas setempat, diharapkan mampu memberikan jalan keluar terkait alokasi dana sebagai sumber pendapatan para kader, karena pada fakta dilapangan, para kader sangat mengeluhkan rendahnya upah yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab sebagai kader jumantik.
- e. Puskesmas dan beberapa *stakeholder*, serta tokoh masyarakat diharapkan dapat bersinergi dalam mengadakan musyawarah desa atau sosialisasi kepada kader serta aktif dalam penyuluhan kepada masyarakat.

4.2.2. Kader Jumantik

- a. Diharapkan kader jumantik dapat mengikuti pelatihan, atau lokakarya dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan berkaitan dengan penanggulangan demam berdarah.
- b. Diharapkan kader dapat lebih meningkatkan keingintahuannya dengan mulai mengakses informasi melalui internet dan sumber informasi lainnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aprinianis, R.I Bay. 2012. *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Jumantik Di Wilayah Kerja Puskesmas Jurang Manggu Dan Puskesmas Pondok Aren Kota Tangerang Selatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Program Sarjan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok.
- Firdaus Muhammad Rio. 2016. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Pisangan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Kemkes. 2016. *Petunjuk Teknis Implementasi PSN 3M Plus Dengan Gerakan 1 Rumah 1 Jumantik*.
- Kemkes. 2018. *Angka Kejadian DBD di Indonesia*. Alamat website : <https://regional.kompas.com/read/2019/01/31/14365721/13683-kasus-dbd-di-indonesia-dalam-sebulan-133-orang-meninggal-dunia> dan <https://news.detik.com/berita/d-4425473/hingga-februari-2019-terdapat-13683-kasus-dbd-di-indonesia> [Diakses pada tanggal 12 April 2019. Pukul 22.24 WIB]
- Komara, Erdi. 2012. *Kinerja Jumantik Dan Program Pengendalian Demam Berdarah Dengue Di Kecamatan Tebet*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia
- Notoadmojo, Soekijdo, 2010 “*domain perilaku kesehatan*, Jakarta
- Sujarweni, V Wratna, 2014. *Panduan Penelitian kebidanan dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- WHO. 2017. *Data Kejadian DBD di Dunia*. Alamat website : <https://www.who.int/denguecontrol/en/>. [Diakses pada tanggal 11 April 2019. Pukul 17.59 WIB]
- Wijayanti. Wiwit. 2016. *Faktor – faktor yang berhubungan dengan partisipasi kader dalam pencegahan demam berdarah dengue (DBD) Di Cikarang Kota Bekasi*. Program DIII Kebidanan. Universitas MH. Thamrin.
- Yunita, Dian Shanti. 2016. *Hubungan Pelatihan, Motivasi dan Ketersediaan Fasilitas dengan Partisipasi Jumantik Di Kota Blitar*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Surabaya. Jawa Timur.