

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

1. Kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik)

a. Pengertian Kader Pemantau Jentik (Jumantik)

Petugas pemantau jentik nyamuk, yang dikenal sebagai Jumantik, adalah individu yang bertanggung jawab untuk memeriksa, memantau, dan memberantas jentik nyamuk khususnya nyamuk pembawa penyakit DDB dan malaria, *Aedes aegypti* dan *Aedes albopictus*. Kader Jumantik adalah kelompok kerja yang dipilih dari masyarakat setempat atas persetujuan ketua RT untuk melakukan pemantauan dan pembinaan pelaksanaan jumantik rumah dan jumantik lingkungan. Inisiatif Jumantik ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat berbasis keluarga, khususnya di sektor kesehatan, untuk terlibat dalam menjaga dan mencegah penularan DBD (Kemenkes RI, 2016).

b. Kriteria Kader Jumantik

Jumantik berasal dari masyarakat sesuai dengan rekomendasi atau musyawarah RT setempat, berdasarkan kriteria tertentu:

- 1) Berasal dari anggota masyarakat yang tinggal di daerah setempat. Kader jumantik terdiri dari jumantik RT dan jumantik RW. Kader jumantik RT adalah warga yang tinggal di RT tersebut dan penunjukannya sebagai kader, disetujui oleh ketua RT setempat begitupun dengan kader jumantik RW.
- 2) Memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan tugas serta memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya. Kader jumantik memiliki tugas yaitu melaksanakan pemeriksaan dan pemantauan tempat-tempat yang menjadi tempat berkembangnya sarang nyamuk pada 7 tatanan.

- 3) Memiliki kemampuan dan keinginan sebagai penggerak untuk warga di wilayah tempat tinggalnya. Kader jumantik memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada warga sekitar terkait dengan pencegahan penyebaran DBD juga alur penanganan apabila ditemukan kasus, serta mengajak warga untuk melakukan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PJBS).
- 4) Memiliki kemampuan dan keinginan berkolaborasi dengan pihak terkait seperti petugas puskesmas dan aktivis masyarakat di daerah mereka (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016). Dalam melaksanakan tugasnya kader jumantik bekerja sama dengan pihak kesehatan dan pihak kelurahan juga beberapa pihak terkait lainnya.

c. Tugas dan Tanggung Jawab Kader Jumantik

- 1) Merencanakan jadwal untuk kegiatan pemantauan jentik ke lokasi yang termasuk ke dalam 7 (tujuh) tatanan yaitu tatanan rumah tangga, tatanan instansi pendidikan, tatanan perkantoran, tatanan tempat-tempat umum (taman, pasar, dll), tatanan tempat pembuatan makanan, tatanan fasilitas olahraga, tatanan fasilitas kesehatan. Kader jumantik membuat jadwal kegiatan pemantauan jentik satu kali dalam seminggu, biasanya dilaksanakan pada hari jumat. Wilayah kerja kader, sesuai dengan penempatan tugas. Jumlah tatanan yang dikunjungi sesuai dengan jumlah tatanan yang ada di wilayah kerjanya.
- 2) Melaksanakan pengawasan dan pencegahan penyebaran nyamuk DBD di 7 tatanan yang berada di wilayah kerjanya. Kader jumantik melakukan pemberantasan sarang nyamuk, mengunjungi 7 tatanan, dan melakukan pemeriksaan pada tempat/wadah yang bisa menjadi sarang jentik nyamuk.
- 3) Melakukan rekap hasil temuan jentik yang diperoleh pada saat pelaksanaan PSN. Hasil kunjungan kader di laporkan ke dalam

form laporan kader yang sudah di tetapkan.

- 4) Membuat laporan hasil kegiatan tersebut dan melaporkannya kepada Lurah melalui Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir. Laporan tersebut dilaporkan secara berjenjang dari tingkat RT sampai dengan tingkat Kelurahan.
- 5) Memberikan informasi dan pemahaman kepada masyarakat dan individu di wilayah kerjanya tentang pencegahan berkembangnya jentik nyamuk dengan PSN 3 M.
- 6) Berperan sebagai penggagas untuk mengajak warga masyarakat untuk melaksanakan pemberantasan sarang nyamuk terutama di lingkungan sekitar rumahnya.
- 7) Bersama supervisor, melakukan pemantauan wilayah setempat (PWS) dan pemetaan per RW hasil pemeriksaan jentik per RW setiap bulan (Kemenkes RI, 2016).

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah terminologi yang sering ditemukan didalam manajemen, terminologi kerja diartikan dengan hasil, prestasi kerja dan *performance* (Rahadi dan Dedi :2010, hal. 3). Kinerja adalah terminologi yang sering digunakan dalam organisasi untuk menunjukkan hasil kerja dan pemenuhan tujuan organisasi. Melalui kinerja pagawai yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja adalah terminologi yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja merupakan hasil kerja (*output*), dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja berdasarkan jangka waktu tertentu (biasanya per jam) dalam satu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Mangkunegara, 2017:9)

Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dengan kemahiran, pengetahuan, komitmen, dan ketepatan waktu dikenal sebagai kinerja. Tingkat pencapaian atau hasil dari tujuan yang harus dicapai karyawan saat memenuhi tugas mereka selaras dengan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dievaluasi dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan tolak ukur kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dari setiap karyawan (Hasibuan, 2019:94). Sedangkan menurut Riani mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Riani, 2011:139)

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing

Sedangkan kinerja kader adalah gambaran hasil kerja yang dilakukan kader terkait dengan tugas, peran dan merupakan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson (1997), elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja individu dikategorikan menjadi tiga variabel, sebagai berikut :

- 1) Variabel individu, termasuk kemampuan dan keterampilan kerja, konteks keluarga, status sosial ekonomi, dan karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan etnis, adalah faktor kunci yang perlu dipertimbangkan.
- 2) Variabel organisasi, seperti kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya, struktur organisasi, dan faktor-faktor terkait.
- 3) Variable psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap kerja, motivasi, kepribadian dan sebagainya.

Dalam studi Atmayana (2016), kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor kunci: faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal mengacu pada faktor-faktor yang melekat pada individu, seperti ciri-ciri kepribadian, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang profesional, dan karakteristik pribadi lainnya.
- 2) Faktor eksternal mengacu pada berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja individu, yang berasal dari lingkungan kerja di sekitarnya, tingkat motivasi, sifat pelatihan dan pengawasan yang diterima, struktur sistem upah, dan ketersediaan infrastruktur pendukung.

Menurut teori Lawrence Green (1980) sebagaimana dikutip dalam Notoatmodjo (2010), disebutkan bahwa tindakan seseorang dalam bertindak atau melaksanakan tugas pekerjaan mereka dipengaruhi dan didasari oleh tiga faktor sebagai berikut :

- 1) Faktor predisposisi/memudahkan (*predisposing factors*)

Faktor yang memudahkan seseorang dalam bertindak dan berperilaku mencakup aspek-aspek seperti pendidikan, tingkat pengetahuan, sikap, pengalaman kerja, motivasi, dan variabel relevan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja para kader jumantik dalam melakukan tugas-tugas seperti pemberantasan sarang nyamuk, pemantauan jentik, abatesasi, serta penyuluhan tentang bahaya DBD, terkait dengan tingkat pengetahuan dan sikap mereka. Semakin tinggi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam menangani masalah kesehatan, semakin lama mereka bekerja serta semakin besar pemahaman mereka terhadap situasi, semakin besar pula motivasi dan semangat mereka untuk bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2) Faktor pendukung (*enabling factors*)

Faktor yang melibatkan fasilitas atau ketersediaan infrastruktur untuk mendukung praktik Kesehatan merupakan hal penting. Fasilitas ini sebagai dukungan yang diberikan kepada kader dalam bertindak.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai akan memperkuat dan memudahkan kinerja para kader jumantik. Mereka membutuhkan fasilitas seperti PSN Kit yang terdiri dari perlengkapan alat tulis, formular kunjungan untuk mencatat hasil kunjungan kerumah warga, senter untuk mengecek keberadaan jentik serta pakaian seragam yang terdiri dari baju dan topi sebagai tanda pengenal mereka sebagai kader jumantik

3) Faktor pendukung atau memperkuat (*reinforcing factors*)

Faktor yang mendorong atau memperkuat pelaksanaan perilaku atau kinerja termasuk pelatihan yang diterima, imbalan yang diberikan, dan praktik yang dilakukan oleh petugas Kesehatan, dan sebagainya.

Pelatihan memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pada kader jumantik. Dengan pelatihan, pengetahuan kader akan diperkaya, memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk dalam hal teknik pemantauan entik dan pemberian abate. Selain itu, pemberian honorarium kepada kader jumantik juga menjadi salah satu faktor pendorong bagi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

c. **Penilaian kinerja**

Menurut teori Leon C Megginson (1981:310) sebagaimana dikutip dalam AA Anwar Prabu Mangkunegara (2000:69) evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja : “Penilaian prestasi kerja (*Performance*

appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”

Menurut Dessler (2014), penilaian kinerja (*performance appraisal*) mempunyai arti memberikan penilaian kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu dibandingkan dengan kriteria kinerja mereka. Pada dasarnya, penilaian kinerja kerap kali melibatkan proses penilaian kinerja (*performance appraisal process*) mencakup proses tiga tahap: (1) menetapkan tolok ukur kerja; (2) mengevaluasi kinerja nyata karyawan dalam kaitannya dengan tolok ukur (biasanya menggunakan berbagai alat penilaian); dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantu mereka dalam memperbaiki kekurangan kinerja atau mempertahankan tingkat kinerja yang melebihi standar.

Berdasarkan pandangan beberapa pakar, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses penilaian terstruktur guna mengevaluasi pencapaian karyawan dan kinerja keseluruhan organisasi. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, serta sebagai landasan dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau pemberian imbalan

d. Manfaat penilaian kinerja

Menurut Riva'i dan Basri (2005:51), manfaat penilaian kinerja (*Performance Appraisal*), kegunaan hasil penilaian kinerja, adalah :

1) *Improvement Performance*

Membicarakan tentang memberikan masukan dari hasil penilaian untuk membantu pegawai, manajer, supervisor dan

bagian kepegawaian dalam bentuk kegiatan yang tepat seperti pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja yang akan datang.

2) *Compensation Adjustment*

Evaluasi kinerja membantu dalam menentukan individu mana yang akan diberikan gaji, bonus, atau bentuk lain dari kenaikan gaji berdasarkan kerangka kerja tertentu.

3) *Placement Decision*

Pemberian promosi atau demosi berdasarkan penilaian kinerja di masa lalu. Hal ini melibatkan penempatan individu pada jabatannya sesuai dengan bakat, ketrampilan dan pengalaman mereka

4) *Training and Development Needs*

Kinerja yang tidak memadai berfungsi sebagai indikasi perlunya pelatihan tambahan, oleh karena itu sangat penting bahwa setiap karyawan secara konsisten diberikan kesempatan untuk berkembang guna memenuhi kebutuhan posisinya saat ini.

5) *Career Planing and Development*

Umpan balik kinerja memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam membentuk karir khusus karyawan dalam konteks pengembangan diri karyawan.

6) *Staffing Process Deficiencies*

Kinerja baik dan buruk memiliki dampak terhadap keunggulan dan kelemahan dalam proses perekrutan Sumber Daya Manusia.

7) *Informational Inaccuracies*

Kinerja yang tidak memuaskan dapat mengindikasikan kesalahan dalam analisis informasi pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, atau aspek lain dari sistem manajemen sumber daya manusia anda. Ini mengakibatkan ketidakakuratan dalam proses perekrutan, dan pengambilan keputusan konsultasi.

8) *Job Design Error*

Produktivitas rendah dapat mengindikasikan lingkungan kerja yang kurang optimal atau tidak tepat, yang dapat diidentifikasi melalui evaluasi kinerja.

9) *Feedback to Human Resources.*

Fungsi departemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan di nilai dari baik buruknya kinerja perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja merupakan hal yang wajib dilakukan organisasi untuk perbaikan yang berkelanjutan. Beberapa alasan dari penilaian kinerja diantaranya, yaitu :

- 1) Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan promosi dan penetapan gaji karyawan.
- 2) Sebagai umpan balik bagi manajer maupun karyawan untuk melakukan evaluasi dan melakukan peninjauan kembali perilaku kerja selama ini, meliputi perilaku yang baik dan buruk, berfungsi sebagai rumusan perilaku yang mendukung tumbuh dan berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pelatihan dan pelatihan Kembali (retraining) serta pengembangan.

Dari penjabaran maksud perlu adanya penilaian kinerja, seperti yang disebutkan diatas, diharapkan akan berpengaruh pada peningkatan kerja organisasi. Terciptanya peningkatan kualitas kinerja di organisasi menjadi alasan utama diperlukannya penilaian kinerja pegawai di perusahaan.

e. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Secara lebih spesifik tujuan dari evaluasi kinerja

sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto (1991:1) dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 11) adalah:

- 1) Menumbuhkan rasa saling pengertian di antara pegawai mengenai indikator kinerja.
- 2) Memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan. Sehingga mereka termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.
- 3) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan keinginan serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya saat ini.
- 4) Menetapkan atau menyusun kembali target di masa datang untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Melakukan pemeriksaan kembali rencana pelaksanaan dan pengembangan berdasarkan pada kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, lalu memberikan persetujuan terhadap rencana tersebut jika tidak ada hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja, Yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka.
- 3) Sebagai bahan dalam menilai seberapa efektif program dalam perusahaan,
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja.
- 5) Sebagai tolak ukur dalam menentukan kebutuhan dan jenis latihan yang di butuhkan karyawan
- 6) Sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja.

- 7) Sebagai instrumen untuk dapat melihat kekurangan dan kelebihan pegawai.
- 8) Sebagai dasar dalam penentuan, penyeleksian dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job Description).

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Melihat kinerja karyawan selama ini.
- 2) Memberikan manfaat yang sesuai, seperti memberikan gaji periodik, gaji pokok dan insentif sesuai dengan kinerja pegawai.
- 3) Pengembangan SDM dapat dibedakan menjadi: a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja. b. Kemajuan dan peningkatan posisi. c. Pelatihan.
- 4) Tingkatkan motivasi dan etos kerja.
- 5) Salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah proses pengambilan keputusan berdasarkan informasi mengenai karir dan perencanaan strategis.
- 6) Sebagai bahan untuk memotivasi karyawan dalam mengambil keputusan dalam mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

f. Metode penilaian kinerja

Penilaian tidak hanya berguna dalam memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja karyawan, tapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen perusahaan terkait kelanjutan hubungan kerja dengan karyawan: dihentikan atau dilanjutkan. Selain itu, hasil evaluasi juga menentukan pemberian reward kepada karyawan yang memiliki

kinerja di atas rata-rata, misalnya berupa bonus, kenaikan gaji, dan promosi jabatan. Berikut jenis-jenis metode penilaian kinerja karyawan yang bisa dilakukan :

1) *Traditional assessment*

Dalam penilaian tradisional, supervisor mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung dengan melakukan penilaian melalui pengamatan langsung. Manajer melakukan tatap muka dan diskusi secara langsung dengan karyawan tentang hasil pekerjaan karyawan, tugas dan tanggung jawab yang dijalankan serta target pekerjaan yang dicapai. Karyawan dengan penilaian yang baik mendapat kenaikan gaji. Keunggulan dari metode ini adalah mudah dilakukan dan sederhana dalam pelaksanaannya, tetapi kelemahan dari metode ini penilaian ini bisa sangat subjektif karena penilaian yang dilakukan hanya berdasarkan kepada pengamatan satu pihak, yaitu atasan.

2) *Management by Objectives (MBO)*

Pendekatan ini mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan tujuan yang ditetapkan pada waktu tertentu. Prosedur MBO mencakup tiga fase:

- a) *Planning*. Manajer dan Karyawan secara kolaboratif mengidentifikasi dan menetapkan target yang ingin dicapai bersama dengan jangka waktu yang ditentukan. Tujuan ditentukan dengan menggunakan pendekatan SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-sensitive*).
- b) *Monitoring*. Dalam fase ini, kedua belah pihak dapat melakukan pengecekan terhadap kemajuan dan menilai pencapaian target kerja, mengidentifikasi apa yang telah tercapai dan apa yang masih belum. Manajer memiliki kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan.

c) *Reviewing*, Pada titik ini, manajer dan karyawan terlibat dalam dialog mengenai hasil akhir yang dicapai, setelah itu karyawan menjalani evaluasi sesuai dengan hasil kinerja komprehensif selama jangka waktu tertentu. Pendekatan ini terbukti memadai untuk membina komunikasi antara atasan dan bawahan dalam proses mendefinisikan dan mencapai tujuan. Meskipun demikian, kekurangannya terletak pada kenyataan bahwa Manajemen dengan Tujuan (MBO) hanya menilai kinerja dalam kaitannya dengan tujuan, mengabaikan variabel signifikan lainnya.

3) *360-Degree Feedback*

Metode penilaian kinerja karyawan *360-degree feedback* menggunakan umpan balik dari lingkaran pengaruh di sekeliling karyawan, yang meliputi manajer, rekan kerja, konsumen/pelanggan dan laporan langsung. Metode ini lebih komprehensif memberikan penilaian dari beberapa sudut pandang.

4) *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Sistem penilaian kinerja model BARS adalah sistem penilaian yang mengadopsi pendekatan perilaku kerja dengan mengintegrasikan aspek perilaku kerja yang sering di kombinasikan dengan karakteristik pribadi. Dalam BARS, kinerja karyawan dibandingkan dengan contoh perilaku tertentu yang diberi penilaian numerik.

Standar perilaku tersebut menjadi landasan untuk mengevaluasi kinerja. Sebagai contoh, jika pelayanan pelanggan sesuai permintaan dinilai dengan rating empat, sedangkan pelayanan pelanggan yang tepat waktu dan sesuai permintaan dinilai dengan rating lima, demikian seterusnya.

Pendekatan untuk mengevaluasi kinerja ini memiliki kemampuan untuk menilai pekerjaan baik secara kualitatif maupun

kuantitatif. Kekuatan pendekatan ini terletak pada pemanfaatan kriteria yang tepat dan nyata, evaluasi kinerja yang tepat, dan penilaian yang seragam. Selain itu, pendekatan ini berfungsi untuk meminimalkan prasangka juga.

5) *Graphic Rating Scale*

Metode penilaian kinerja ini memiliki tujuan yaitu untuk memberikan perbandingan antara kinerja individu dengan standar baku. Metode penilaian kinerja ini terkomputerisasi sehingga hasil yang dihitung menjadi lebih cepat, data yang diolah dapat digunakan untuk memvalidasi penilaian kinerja, keakuratan data lebih terasa serta penilaian lebih objektif dengan menetapkan variable atau kriteria yang relevan dengan lapangan. Asesor menilai kinerja pada berbagai aspek atau kriteria. Hal ini kemudian menunjukkan bahwa diharapkan pendekatan *Graphic Rating Scale (GRS)* dapat menghasilkan penilaian yang tepat dan sesuai.

6) *Psychological Appraisals*

Penilaian psikologi umumnya lebih sering dimanfaatkan untuk menemukan potensi yang belum terungkap dalam diri karyawan. Pendekatan metode ini lebih menekankan pada evaluasi kinerja yang akan datang daripada kinerja masa lalu karyawan. Metode ini digunakan untuk menganalisis tujuh aspek kunci dari kinerja karyawan, yaitu :

- a) Keterampilan interpersonal
- b) Kemampuan kognitif
- c) Kemampuan intelektual
- d) Kepemimpinan
- e) Karakter kepribadian
- f) Kecerdasan emosional
- g) Keterampilan terkait

Penilaian ini melibatkan psikolog yang memiliki kualifikasi untuk melakukan tes, wawancara dan diskusi. contohnya, evaluasi dilakukan terhadap bagaimana karyawan menanggapi situasi perilaku dan emosi saat berinteraksi dengan pelanggan yang sulit dan bagaimana mereka menghadapinya Metode ini agak rumit dan membutuhkan waktu, serta hasilnya sangat bergantung pada psikolog yang menilai. Namun, penilaian psikologis punya kelebihan untuk mengungkap potensi karyawan yang tidak bisa dilakukan dengan penilaian lainnya.

7) *Key Performance Indicator*

Metode penilaian kinerja yang satu ini dapat dinilai secara longitudinal untuk tujuan tertentu. Indikator Kinerja Utama (KPI) menawarkan tujuan tim, pencapaian untuk menilai tingkat kemajuan yang dicapai, dan wawasan berharga untuk membantu individu di seluruh organisasi dalam membuat pilihan yang lebih tepat. Mulai dari keuangan dan sumber daya manusia hingga pemasaran dan penjualan, indikator kinerja utama memfasilitasi kemajuan di semua bidang perusahaan pada skala strategis.

Menurut (Satriyanto, S.Si, M.Si et al., 2014) *Key Performance Indicators* Metode penilaian kinerja khusus ini dapat dievaluasi secara longitudinal untuk tujuan tertentu. Indikator Kinerja Utama (KPI) memberikan tujuan dan pencapaian tim untuk mengevaluasi tingkat kemajuan yang dicapai, serta perspektif yang bermanfaat untuk membantu individu di seluruh organisasi dalam membuat keputusan yang terinformasi dengan baik. Mulai dari keuangan dan sumber daya manusia hingga pemasaran dan penjualan, indikator kinerja utama mempromosikan kemajuan di semua sektor perusahaan pada tingkat strategis.

Indikator keberhasilan harus menunjukkan matrik kinerja yang tepat, eksplisit, dan dapat diukur.

8) *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)*

Competency Based Human Resource Management (CBHRM) adalah model baru manajemen kinerja yang menyinkronkan strategi bisnis dan strategi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Konsep CBHRM pertama kali diperkenalkan oleh David Mchelland pada tahun 1973 melalui artikelnya. Artikel tersebut membahas seputar tentang manajemen kompetensi dalam memperoleh nilai keunggulan bersaing. CBHRM merupakan kumpulan atau kombinasi dari keterampilan (Skills), pengetahuan (Knowledge), sikap (Attitude), dan perilaku (Behavior) yang dimiliki oleh karyawan. CBHRM berpijak pada kebutuhan organisasi dalam mengelola SDM berdasarkan performansi sebagai bagian dari kompetensi karyawan.

g. Indikator/kriteria kinerja kader Juru Pemantau Jentik (Jumantik)

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui evaluasi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan tingkat kesempurnaan dalam pelaksanaan tugas, di samping kompetensi dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (robbin, 2016:260). Contoh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut

- 4) Efektivitas merujuk pada tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi dan bahan baku, dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Ini juga melibatkan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam memanfaatkan waktu saat menjalankan tugas serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan efektif.
- 5) Kemandirian mengacu pada tingkat kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara mandiri, tanpa perlu mencari bantuan, arahan, atau pengawasan dari orang lain.

Indikator Kinerja sebagaimana digambarkan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) meliputi:

1) Kuantitas

Kuantitas sesuai dengan jumlah hasil yang dilambangkan dalam satuan seperti jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Ukuran personel yang dikuantifikasi dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan

Kuantitas kerja kader jumentik dilihat dari jumlah rumah yang dikunjungi kader dalam satu minggu, apakah sesuai dengan jumlah tatanan yang ada di wilayah kerjanya, jumlah kasus yang

ditangani kader di wilayah kerjanya, berapa banyak kegiatan edukasi yang dilakukan kader bersama dengan petugas puskesmas kepada masyarakat setempat tentang pentingnya pencegahan penyebaran penyakit DBD, jumlah laporan yang dilaporkan sesuai dengan target yang ada.

2) Kualitas

Kualitas memerlukan kepatuhan terhadap prosedur, ketatan dan komitmen. Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target dan tujuan–tujuan yang diharapkan. Kualitas kerja diukur dari tingkat kesempurnaan serta tingkat penyelesaian pekerjaan dan ketrampilan serta kompetensi pegawai dengan standar yang diinginkan.

Kualitas kerja jumentik dikatakan diukur dari kemampuan kader mengidentifikasi tempat berkembangnya jentik nyamuk dengan tepat dan melakukan pengendalian secara efektif, kader mampu dalam melakukan pemantauan secara berkala terhadap area rawan yang menjadi tempat berkembangnya jentik nyamuk, kader mampu memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pencegahan penyakit DBD, kader mampu bekerja sama dengan tim dan pihak terkait lainnya dalam upaya pengendalian penyebaran DBD, kualitas laporan kader terkait kegiatan pengendalian penyebaran sarang nyamuk, akurat.

3) Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai efisiensi dan hasil optimal (Mathis, 2006:378).

Kemampuan kader berkolaborasi dengan pihak terkait seperti RT, RW, Kelurahan, Puskesmas, organisasi masyarakat

lainnya, CSR swasta dalam pencegahan penyebaran kasus demam berdarah di wilayahnya serta penanggulangan kasus DBD.

h. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Variabel yang mempengaruhi hasil kinerja termasuk faktor kemampuan dan motivasi, selaras dengan perspektif yang diartikulasikan oleh Keith Davis dan Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), Yaitu:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Menjelaskan sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, Karyawan yang memiliki kecerdasan rata-rata (IQ 110-120), ditambah dengan latar belakang pendidikan yang cukup terkait dengan peran mereka dan mahir dalam tugas-tugas rutin mereka, cenderung menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan yang diantisipasi. Akibatnya, sangat penting untuk menugaskan karyawan ke peran yang selaras dengan keahlian mereka. (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi muncul dari sikap karyawan terhadap skenario kerja tertentu. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mendorong karyawan yang berdedikasi menuju pencapaian tujuan organisasi (tujuan terkait pekerjaan). Pola pikir psikologis adalah keadaan kognitif yang memotivasi karyawan untuk mengarahkan upaya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Pola pikir psikologis seorang karyawan harus mewujudkan keadaan kesiapan yang mencakup aspek mental, fisik, berorientasi pada

tujuan, dan situasional. Ini berarti bahwa seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang harus dipenuhi, dan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan dan membentuk keadaan kerja.

Selanjutnya, sesuai penelitian yang dilakukan oleh A. Dale Timple dan dirujuk oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15), indikator kinerja mencakup elemen internal dan eksternal.

“Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan kualitas inheren individu. Sebaliknya, faktor eksternal mencakup pengaruh pada kinerja individu yang berasal dari lingkungan sekitarnya, termasuk perilaku, pola pikir, dan perilaku teman sebaya, bawahan atau atasan, fasilitas tempat kerja, dan suasana organisasi.”

Dapat disimpulkan dari yang disebutkan di atas bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Aspek kritis terletak pada kemampuan organisasi untuk menyelaraskan faktor-faktor ini dengan tepat melalui kebijakannya.

Gibson (1987) memberikan klarifikasi tambahan dengan menjelaskan bahwa ada tiga faktor kunci yang memengaruhi kinerja:

- 1) Faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi memainkan peran penting dalam membentuk karakteristik seseorang.
- 2) Faktor psikologis, memengaruhi tingkat produktivitas, kualitas pekerjaan, retensi karyawan dan suasana kerja secara keseluruhan seperti motivasi, sikap, persepsi, kepuasan kerja, stress, emosi, kepercayaan diri dan kecerdasan emosi.
- 3) Faktor organisasi memainkan peran penting dalam menentukan pendekatan yang digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan individu.

3. Imbalan (Insentif)

Rego (2014) menegaskan bahwa pemberian penghargaan untuk pencapaian kerja memberi insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja memiliki potensi untuk menghasilkan hasil yang menguntungkan di antara karyawan, mendorong kepuasan kerja dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, sehingga meningkatkan tingkat retensi karyawan dan tingkat kinerja. Hadiah berfungsi sebagai mekanisme untuk menumbuhkan rasa penerimaan dan pengakuan di tempat kerja, berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan individu.

Imbalan dibagi menjadi dua jenis yaitu Imbalan ekstrinsik dan intrinsik, yaitu yang terdiri dari

- a. Imbalan ekstrinsik finansial meliputi gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif dan imbalan ekstrinsik non finansial meliputi, penghargaan interpersonal dan promosi).
- b. Imbalan intrinsik meliputi, penyelesaian, pencapaian, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

Sesuai studi yang dilakukan oleh Simamora (2004), indikator kompensasi karyawan adalah:

- a. Gaji yang dapat dibenarkan sepadan dengan tugas yang diberikan.
- b. Insentif yang sesuai dengan beban kerja
- c. Tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan
- d. Fasilitas yang cukup

Kader jumantik adalah individu yang direkrut dari lingkungan sekitar untuk melakukan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk dan mereka diberi kepercayaan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Dalam teori L.Green, intensif merupakan faktor yang mendorong perilaku kader jumantik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memastikan kader jumantik dapat bekerja dan berfungsi sesuai harapan, diperlukan dukungan finansial. Dana tersebut dapat berasal dari berbagai sumber seperti APBD

Kabupaten/Kota dan sumber anggaran lainnya. Komponen pembiayaan yang penting meliputi pemberian honor kepada kader jumantik. Pemberian insentif tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi dan dorongan bagi mereka agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya dengan hasil yang optimal. Melalui pemberian insentif, kader jumantik merasa di hargai atas kontribusi mereka.

4. Fasilitas Kerja kader

Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kelato (2016), fasilitas sangat penting dalam mendorong produktivitas pekerja dengan memfasilitasi tugas mereka. Kecukupan fasilitas kerja merupakan penentu utama hasil kinerja. Pemanfaatan alat dan sumber daya yang tepat dapat meningkatkan pelaksanaan pekerjaan, yang mengarah pada peningkatan efisiensi. Kehadiran fasilitas memiliki dampak langsung pada kinerja, karena ketersediaan sumber daya yang memadai memungkinkan penyelesaian tugas yang optimal.

Menurut teori perilaku Green, faktor pendukung munculnya perilaku seseorang adalah tersedianya fasilitas atau sarana pendukung. Jumantik dalam menjalankan tugasnya membutuhkan fasilitas kesehatan untuk mendorong pelaksanaan tugasnya tersebut. Adapun fasilitas yang diperlukan jumantik dalam menjalankan tugasnya melakukan Pemberantasan Sarang Nyamuk (PSN) sesuai dengan Petunjuk Teknis Pemberantasan Sarang Nyamuk DBD oleh Jumantik adalah formulir hasil pemeriksaan jentik, PSN kit (topi, rompi, tas kerja, alat tulis, senter, pipet dan plastik tempat jentik dan larvasida) serta media KIE seperti leaflet DBD (Kemenkes RI, 2016)

B. Konsep Kunci

Karena penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, wacana dalam penyelidikan ini sesuai dengan kerangka kerja yang ditetapkan oleh Mangkunegara (2011:75) dan Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006). Elaborasi lebih lanjut pada setiap indikator akan diberikan di bagian selanjutnya untuk pemahaman yang komprehensif.

1. Definisi Penilaian Kinerja

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja optimal identik dengan kinerja yang selaras dengan tolok ukur organisasi dan berkontribusi pada realisasi target organisasi. Peningkatan kerja karyawan memberikan dampak pada kemajuan organisasi sehingga dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2007:11), tujuan evaluasi kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk menilai pencapaian, penghentian, dan tingkat penghargaan berdasarkan kinerja.
- 2) Untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan pada setiap program kegiatan perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk menilai program Latihan dan jam kerja berjalan dengan baik sesuai target yang diharapkan

- 5) Sebagai parameter untuk menentukan kebutuhan pelatihan bagi pegawai.
- 6) Sebagai mekanisme untuk meningkatkan motivasi karyawan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple sebagaimana dirujuk oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja dikategorikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dikaitkan dengan karakteristik individu, sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitarnya, meliputi perilaku, sikap, dan interaksi dengan kolega, bawahan, atau pemimpin, serta infrastruktur tempat kerja dan suasana organisasi.

4. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator Kinerja sebagaimana diuraikan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) mencakup kriteria berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas sesuai dengan jumlah hasil yang dilambangkan dalam satuan seperti jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Ukuran personel yang dikuantifikasi dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan

b. Kualitas

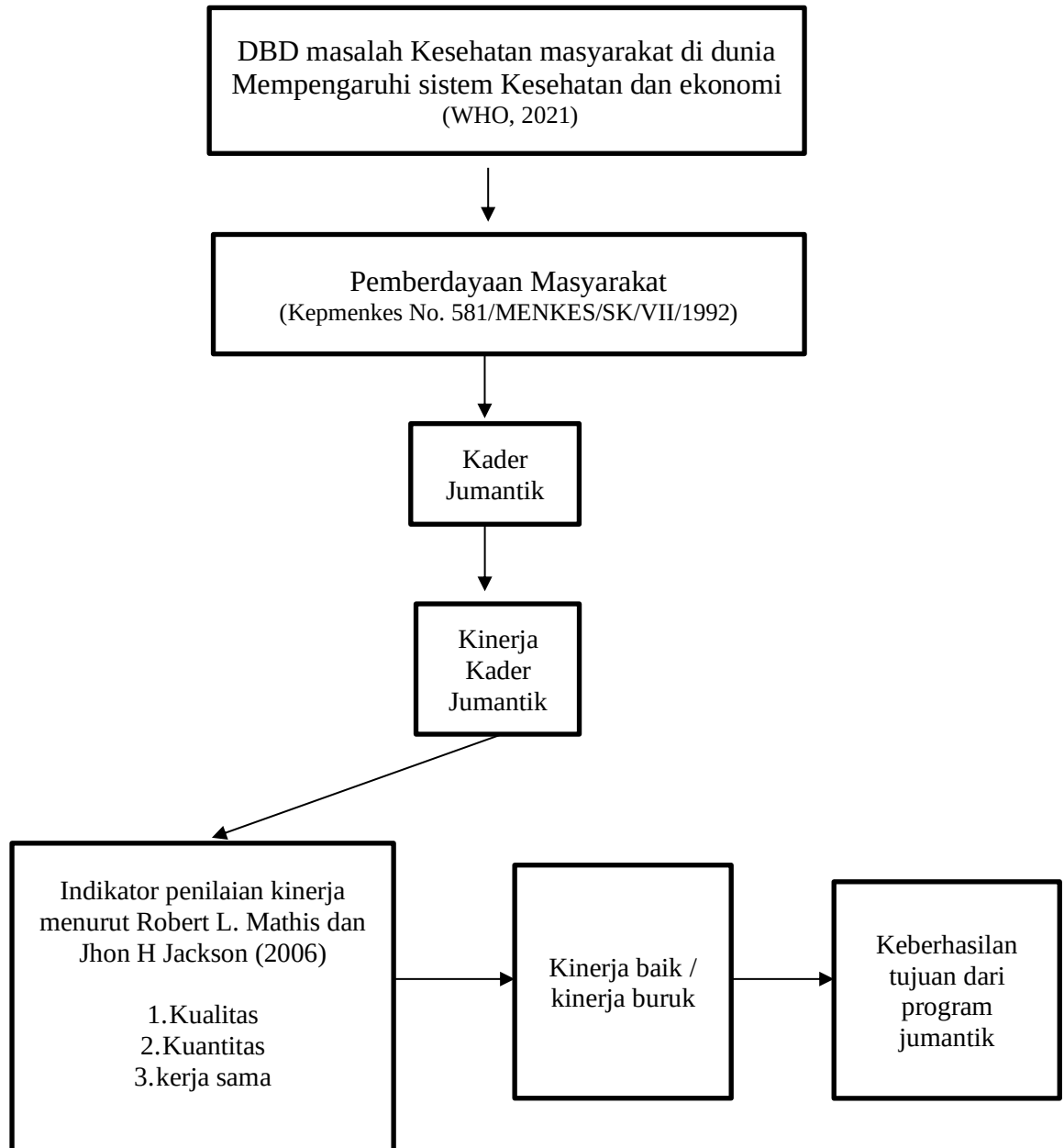
Kualitas memerlukan kepatuhan terhadap prosedur, ketatan dan komitmen. Hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target dan tujuan-tujuan yang diharapkan. Kualitas kerja diukur dari tingkat kesempurnaan serta tingkat penyelesaian pekerjaan dan ketrampilan serta kompetensi pegawai dengan standar yang diinginkan.

c. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja lainnya dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai efisiensi dan hasil optimal (Mathis, 2006:378).

C. KERANGKA BERPIKIR

Gambar 2.1
Indikator kinerja karyawan
Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006)



Sumber : Dikelola Penulis, 2024

Demam berdarah adalah penyakit yang sering menimbulkan wabah dan mengakibatkan kematian. Kondisi tersebut menyebabkan timbulnya beban yang besar pada populasi, sistem Kesehatan dan ekonomi di banyak negara tropis seperti Indonesia. Upaya pengendalian demam berdarah di Indonesia di prioritaskan pada upaya pencegahan melalui pemberdayaan dan peran serta masyarakat yaitu gerakan pemberantasan sarang nyamuk (PSN). Pemberdayaan masyarakat dengan membentuk kader juru pemantau jentik (Jumantik) melibatkan kader-kader lokal.

Kader Jumantik memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengendalikan populasi nyamuk serta memberikan edukasi kepada masyarakat tentang cara-cara pencegahan penyakit yang ditularkan nyamuk. Dalam pelaksanaan program ini ditemui beberapa tantangan beberapa diantaranya tingkat partisipasi kader jumantik dalam kegiatan lapangan, frekuensi dan intensitas kegiatan lapangan, kualitas dan kuantitas laporan lapangan serta ditemukan kader yang belum memiliki cukup pemahaman tentang tujuan program dan metode kerja serta pentingnya peran mereka dalam pengendalian penyakit demam berdarah ini.

Evaluasi dan penilaian terhadap kinerja kader jumantik menjadi sangat penting. Hal tersebut untuk memastikan keberhasilan program jumantik. Penilaian ini tidak hanya untuk mengevaluasi sejauh mana capaian target yang sudah ditetapkan, namun juga untuk membantu meningkatkan efektivitas program, mengidentifikasi keberhasilan, tantangan dan peluang dalam implementasi program juga sebagai dasar untuk memperbaiki dan pengembangan lebih lanjut dalam upaya pencegahan dan memutus mata rantai nyamuk *aedes aegypti*.

Peneliti menggunakan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) pada indikator-indikator penilaian kinerja kader sebagai berikut : kualitas dan kuantitas laporan kerja serta kerjasama kader dilapangan dalam mencapai target program jumantik

2. Penelitian Terdahulu

Jurnal Nasional				
Penerbit	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
An Idea Health Journal ISSN (Online) 2797-060 Volume3, Issue02, July2023	A.A.K. Wardhani, D.Y.M. Sari, F. Listina, D.U.P. Putri	Hubungan Faktor Individu Terhadap Kinerja Kader Jumantik	Meningkatkan kasus kesakitan (IR) DBD (Demam Berdarah Dengue) merupakan dampak dari rendahnya kurang maksimalnya kinerja kader dalam memantau sarang nyamuk. Data kader jumantik yang tidak aktif sejumlah 45 orang (61,6%) yang aktif sejumlah 28 orang (38,4%) Data kabupaten Tulang Bawang mencatat tahun 2021 Puskesmas Menggala terbanyak kasus positif dan suspek DBD, Terdapat 54 temuan kasus positif dan 1 kasus kematian DBD. Tujuan, penelitian mengetahui hubungan faktor individu terhadap kinerja kader jumantik di Wilayah Kerja Puskesmas Menggala tahun 2022.	Kuantitatif Analitik

P-ISSN: 2354-5852 E-ISSN 2579-5783 Vol. 10 No. 3 Desember 2022 Hal 193-203	Elsa Nurdyah Puspitarini, Tri Wahyuni Sukei	Kinerja Kader Jumantik dan Pelaksanaan G1R1J terhadap Keberadaan Jentik Selama Pandemi COVID-19 di Padukuhan Santren	Pelaksanaan Gerakan 1 rumah 1 jumantik (G1R1J) bertujuan untuk melibatkan peran anggota keluarga dalam pemantauan jentik dan PSN mandiri. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan kinerja kader jumantik dan pelaksanaan 1 rumah 1 jumantik dengan keberadaan jentik saat pandemi COVID-19 di Santren Desa Caturtunggal Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan desain cross sectional dan analisis Chi- Square. Pengambilan sampel diperoleh dengan teknik cluster random sampling. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2021 di wilayah RW 1,2,3 Santren Caturtunggal Depok Sleman. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kinerja kader jumantik ($p\text{-value} = 0,589 > 0,05$) dan pelaksanaan	Kuantitatif Deskriptif
--	--	---	---	---------------------------

			1 rumah 1 jumentik (p-value = 0,384>0,05) dan keberadaan jentik saat pandemi COVID-19 di Santren Desa Caturtunggal Kecamatan Depok Kabupaten Sleman. Tidak ada hubungan antara kinerja kader jumentik dengan pelaksanaan 1 rumah 1 jumentik dengan keberadaan jentik selama pandemi COVID-19 di Santren Caturtunggal Depok Sleman	
Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 3, No. 2 Oktober 2019	Adhytia Bagus Adnan, Sri Siswani	Peran Kader Jumentik Terhadap Perilaku Masyarakat Dalam Upaya Pencegahan Penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) Di Wilayah Kerja Kelurahan Tebet Timur Tahun 2019	Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional. Sampel diperoleh menggunakan stratified random sampling dengan jumlah sampel 109 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dan observasi data sekunder. Analisis menggunakan kai kuadrat / chi-square. Hasil penelitian menunjukan bahwa peran kader jumentik dalam pemberantasan sarang nyamuk (p=0,000), pemantauan jentik berkala	Kuantitatif explanatory research

			(p=0,000), dan pemberian penyuluhan (p=0,000) berhubungan dengan perilaku masyarakat dalam upaya pencegahan penyakit DBD. Sedangkan pelaporan kasus DBD (p=0,834) tidak berhubungan. Berdasarkan hasil tersebut, maka kelurahan perlu melakukan gerakan serentak PSN, gerakan 1 rumah 1 jumantik, pelatihan, evaluasi, penilaian kinerja, dan penghargaan kepada jumantik. Jumantik juga sebaiknya mengikuti setiap pelatihan terkait DBD yang sudah diadakan serta meningkatkan penggerakkan pencegahan bersama warga.	
Journal article // Kebijakan, Promosi Kesehatan dan Biostatistika	Arietha Novera Hutapea, Linda T. Maas, Eddy Syahrial	Gambaran Kinerja Kader Jumantik Dalam Pemberantasan Sarang Nyamuk DBD Di Kecamatan Padang Hulu Kota Tebing	Kader Pemantau Jentik (Jumantik) merupakan salah satu dari partisipasi masyarakat dalam pencegahan DBD. Aktifnya jumantik diperkirakan akan berdampak pada penurunan angka kesakitan dan kematian akibat kasus DBD.	Kuantitatif Deskriptif

		Tinggi Tahun 2013	Kabupaten Padang Hulu merupakan salah satunya kabupaten di Tebing Tinggi yang mempunyai kasus DBD tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja kader Jumantik di memberantas sarang nyamuk di Kecamatan Padang Hulu, Tebing Tinggi. Ini adalah deskriptif Penelitian dengan pendekatan metodologi kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Kinerja responden diukur sebagai motivator, inisiator, dan fasilitator, dari seluruh hasil menunjukkan pengukuran berada pada tingkat sedang, dengan persentase motivator (60%), inisiator (56,4%) dan fasilitator (85,9%) Hasil penelitian ini Penelitian menunjukkan, sebagian besar responden pada usia 20-34 tahun (41%), berjenis kelamin perempuan (94,9%), SMA (88,5%) dan	
--	--	-------------------	---	--

			ibu rumah tangga (85,9%). Dari variabel organisasi tahu Dari sudut pandang kinerja responden diukur melalui fasilitas, kepemimpinan dan sistem imbalan serta hasil pengukurannya berada pada tingkat yang tinggi untuk fasilitas (65,4%) dan kepemimpinan (60,3%), tingkat menengah untuk sistem penghargaan (73,1%). Variabel mengetahui perspektif kinerja responden diukur melalui pelatihan berada pada tingkat sedang (65,4%) dan motivasi berada pada tingkat tinggi (51,3%). Untuk mengoptimalkannya perlu diperhatikan implementasinya, ada beberapa pertimbangan seperti peningkatan pelatihan, honorarium transportasi dan kelengkapan fasilitas.	
Thesis Universitas Hasanuddin,	WA ODE FIFIN ANNUR	FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERAN	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara	kuantitatif menggunakan pendekatan

2022		KADER JUMANTIK DALAM UPAYA GERAKAN 1 RUMAH 1 JUMANTIK PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS BALLAPARANG KOTA MAKASSAR	pengetahuan (p=0,003), imbalan (p=0,016) ketersediaan fasilitas (p=0,004) terhadap upaya G1R1J, hubungan upaya G1R1J (p=0,043) terhadap angka bebas jentik, serta tidak terdapat hubungan motivasi terhadap upaya G1R1J (p=0,348. Disarankan perlu pemberdayaan kader jumantik melalui pelatihan, lokakarya atau seminar bagi kader jumantik sehingga meningkatkan pengetahuan, motivasi dan skill dari para kader jumantik.	crossectional
------	--	---	--	---------------

Jurnal Internasional

Penerbit	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
International Journal of Health, Education and Social (IJHES), 4(6), 75–88.	Erfina Yusnita Door1, Martini2, Hartuti Purnaweni	Analysis Of Implementation Of Policy For Controlling Dengue Fever In West Manggarai RegencyEast Nusa Tenggara 2021	The implementation of the Dengue Hemorrhagic Fever Control Policy in Mangarai Regency has not run optimally. There are several things that have not been optimal in policy implementation, including Standards and Policy Objectives The	qualitative research and presented in descriptive

			policy implementers for the control of Dengue Hemorrhagic Fever have understood the objectives and programs for controlling Dengue Hemorrhagic Fever. Human resources in implementing Regional Regulations for Dengue Hemorrhagic Fever are not sufficient, financial resources and equipment resources are already available.	
--	--	--	---	--

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Peneliti melakukan penelitian selama kurang lebih 1 (satu) bulan, dimulai sejak bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Juni 2024. Pada penelitian ini, peneliti memakai pendekatan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:9) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian.

B. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020:105) menggambarkan empat metode utama untuk pengumpulan data, yang meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan pendekatan gabungan yang dikenal sebagai triangulasi.

1. Observasi

Sesuai Sugiyono (2016:145), Observasi adalah teknik pengolahan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

Salah satu metode untuk menganalisis data kualitatif adalah melalui proses observasi, di mana peneliti terlibat dalam pengamatan langsung terhadap subjek penelitian. Proses ini sering melibatkan kunjungan ke lokasi yang relevan untuk menilai konteks lingkungan.

Hasil pengamatan ini menghasilkan kumpulan data yang dapat diatur atau dianalisis untuk menemukan temuan penelitian. Dalam konteks yang disebutkan, peneliti melakukan observasi dan penilaian di lokasi terkait dengan kinerja kader jumantik di Wilayah Kelurahan Bendungan Hilir.

2. Wawancara

menurut Sugiyono (2016:231), wawancara melibatkan pertemuan antara dua individu yang bertujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui pertanyaan dan tanggapan, sehingga dapat disusun makna dalam suatu topik tertentu. Teknik wawancara ini dilakukan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan kader jumantik dan kinerjanya.

Wawancara adalah salah satu teknik yang digunakan untuk menghimpun data penelitian. Wawancara merupakan interaksi terstruktur antara pewawancara dan sumber informasi, biasanya dilakukan melalui komunikasi tatap muka langsung. Selama proses ini, pewawancara mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Peneliti melakukan wawancara ke beberapa informan yang berasal dari pegawai Kelurahan, warga, koordinator jumantik RW dan bagian kesehatan lingkungan puskesmas Kecamatan tanah Abang.

3. Dokumentasi

Menurut Sugitono (2014:125), dokumentasi mengacu pada kompilasi catatan sejarah yang merinci peristiwa masa lalu, biasanya disajikan melalui catatan tertulis atau kreasi signifikan yang dikaitkan dengan individu atau organisasi.

4. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2014:125), triangulasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan gabungan dari berbagai teknik dan sumber data yang sudah ada. Dalam pendekatan ini, peneliti

memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data untuk mengumpulkan informasi dari sumber yang sama.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder dan data primer. Data primer dikumpulkan melalui melakukan wawancara mendalam dengan subjek utama penelitian. Informan dalam penyelidikan ini, yaitu :

Tabel 3.1
Informan penelitian

No	Nama Informan	Keterangan	Jumlah
1	Lurah Kelurahan Bendungan Hilir	Sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap kewilayahan termasuk didalamnya kesehatan masyarakat	1
2	Kasie Kesejahteraan Rakyat Kel. Bendungan Hilir	Petugas Jumentik berada di bawah koordinasi Kasie Kesra sesuai dengan tupoksi nya	1
3	Petugas Puskesmas Kec. Tanah Abang Bagian Kesehatan Lingkungan	Petugas kesling bekerja sama dan berkoordinasi dengan kader jumentik dalam melaksanakan PSN	2
3	Koordinator Jumentik RW 03	Koordinator kader jumentik RW 03	1
4	Koordinator Jumentik RW 05	Sebagai koordinator kader jumentik RW 05	1
5	Warga Masyarakat	Warga masyarakat di Wilayah Kel Bendungan Hilir	2

Sumber : Data peneliti, 2024

Data sekunder yang diperoleh melalui penemuan dari berbagai data serta dokumen yang dapat membantu peneliti untuk memecahkan permasalahan dengan mempelajari data – data yang terdapat pada jurnal dan buku

C. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat atau mekanisme yang digunakan oleh peneliti untuk tujuan mengumpulkan data (Suharsimi Arikunto, 2006:136). Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai instrumen dalam penelitian khusus ini untuk terlibat dengan banyak informan.

1. Kuesioner adalah alat yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang bertujuan mengumpulkan data penelitian dari peserta. Pertanyaan-pertanyaan ini disusun secara metodis. Kuesioner harus dibentuk dan dirancang secara valid, reliabel
2. Selama wawancara, peneliti terlibat dalam pertukaran verbal untuk mengumpulkan data dari responden. Berbagai alat seperti tape recorder, pena, laptop, dan lain-lain digunakan dalam proses ini. Wawancara dapat dilakukan tatap muka, melalui telepon, atau melalui saluran elektronik alternatif seperti email.

D. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data

Setelah peneliti melakukan wawancara dan tes menggunakan data primer dan sekunder, prosedur selanjutnya melibatkan analisis dan diskusi hasil yang diperoleh dari tes dan wawancara tersebut.

Sugiyono (2020:1310), menjelaskan bahwa analisis data adalah tahapan dalam penelitian yang melibatkan penyusunan dan pengaturan data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam pola tertentu, pemilihan informasi yang relevan untuk dipelajari dan pembuatan kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui metodologi pengumpulan data tersebut, data yang dikumpulkan akan menjalani pemrosesan dan pemeriksaan dengan menggunakan metode analitik secara deduktif-kualitatif. Metodologi yang digunakan untuk analisis kualitatif terdiri dari empat tahap yang berbeda: pengumpulan data, pengurangan data, presentasi

data, dan langkah penutup yang melibatkan menarik kesimpulan dan memverifikasi mereka. Urutan langkah-langkah diuraikan di bawah ini:

1. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui metode seperti observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari teknik ini yang dikenal sebagai triangulasi. Proses pengumpulan data dapat berlangsung dari beberapa hari hingga berpotensi berbulan-bulan, menghasilkan volume data yang cukup besar. Peneliti melakukan pemeriksaan komprehensif terhadap subjek atau objek yang sedang dipelajari. Setelah data terkumpul maka diolah melalui beberapa tahapan yang terdiri dari :

a. Mencatat keseluruhan data

Proses pencatatan terhadap semua data yang terkumpul baik dari wawancara, observasi, maupun analisis dokumen yang relevan dengan penelitian ini

b. Menyederhanakan data

Menyederhanakan data yang ada sehingga tidak ada data yang terduplikasi. Proses ini dapat mengefisiensi dalam pengelolaan data dan memudahkan dalam menganalisis informasi.

c. Klasifikasi data

Mengklasifikasi data yang diperoleh oleh peneliti dengan menganalisis dan mengklasifikasi beberapa kategori. Peneliti melakukan tinjauan secara mendalam terhadap data-data yang nanti akan diperoleh.

d. Mengidentifikasi data

Mengidentifikasi data secara acak, mengecek kembali kelengkapan pedoman wawancara

e. Verifikasi data

Verifikasi adalah proses dimana peneliti melakukan peninjauan

kembali terhadap data dan informasi yang diperoleh untuk memastikan kebenarannya setelah data telah diidentifikasi, dengan tujuan untuk mencegah kesalahan.

2. Reduksi data (*Data Reduction*)

Pengurangan data merupakan fase penting dalam ranah metodologi analisis data kualitatif. Ini melibatkan perampingan, kategorisasi, dan menghilangkan data yang berlebihan dengan cara yang memungkinkan ekstraksi wawasan yang signifikan dan bantuan dalam proses menarik kesimpulan. Mengingat volume dan kerumitan data yang ada, melakukan analisis melalui fase reduksi menjadi penting. Tahap pengurangan khusus ini dilaksanakan dengan tujuan akhir menyaring informasi terkait dari data yang tidak penting.

3. Penyajian data (*Data Display*)

Berdasarkan temuan Sugiyono (2016:247), penjelasan representasi data dalam penelitian kualitatif memerlukan berbagai metode seperti narasi ringkas, representasi grafis, interkoneksi antar kategori, diagram alir, dan teknik serupa.

Tampilan data atau presentasi data juga merupakan fase dalam ranah metodologi analisis data kualitatif. Tindakan menyajikan data melibatkan penataan dataset dengan cara sistematis yang mudah dipahami, sehingga memfasilitasi derivasi wawasan. Data kualitatif dapat disajikan dalam berbagai bentuk seperti wacana naratif (yaitu, catatan lapangan), matriks, representasi grafis, jaringan, atau grafik. Dengan menyajikan data, kemudian dapat diatur dan dikonfigurasi ke dalam kerangka relasional, meningkatkan kemahamannya.

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Menurut Sugiyono (2016:247), kesimpulan awal yang diajukan masih sementara dan dapat mengalami perubahan jika tidak ada bukti yang kuat yang mendukungnya selama tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat memberikan

jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dibuat sejak awal, namun bisa juga tidak, karena seperti yang telah dijelaskan, masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih dalam proses perkembangan dan bisa berubah seiring dengan penelitian yang ditemukan di lapangan

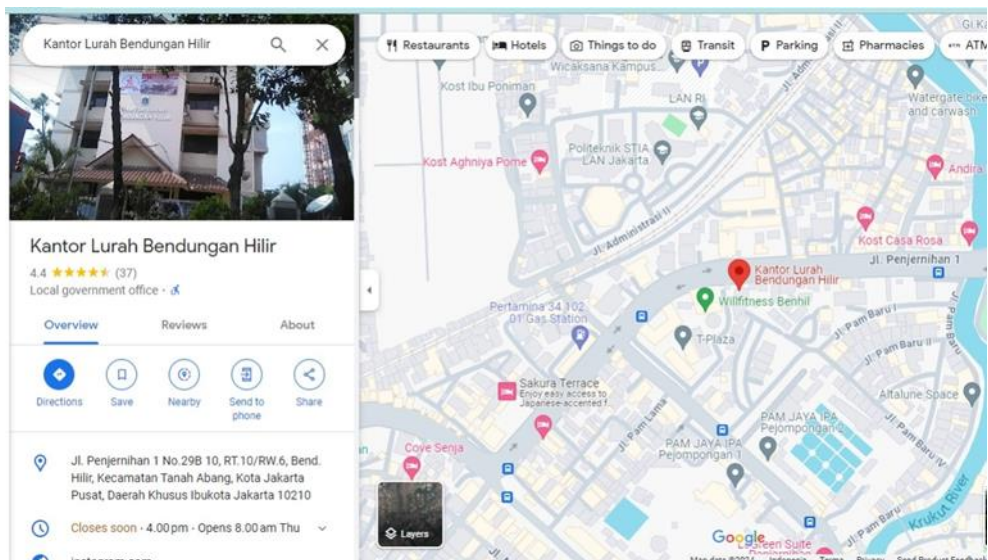
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PENYAJIAN DATA

1. Deskripsi Lokus Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Bendungan Hilir yang terletak di wilayah Bendungan Hilir, Jakarta Pusat. Alamat tepatnya di Jalan Penjernihan I No. 29 B Kecamatan Tanah Abang, Kota Administrasi Jakarta Pusat. Kantor Kelurahan Bendungan Hilir berperan dalam memberikan pelayanan masyarakat, meliputi pencatatan kependudukan, penerbitan Kartu keluarga dan Kartu Tanda Penduduk (KTP) serta pelayanan lainnya. disamping itu Kelurahan Bendungan Hilir juga mendukung dan melaksanakan program Pemerintah dalam menjaga kualitas kesehatan lingkungan, bekerja sama dengan Puskesmas Kecamatan Tanah Abang dan para kader Jumantik dan Kader PKK.



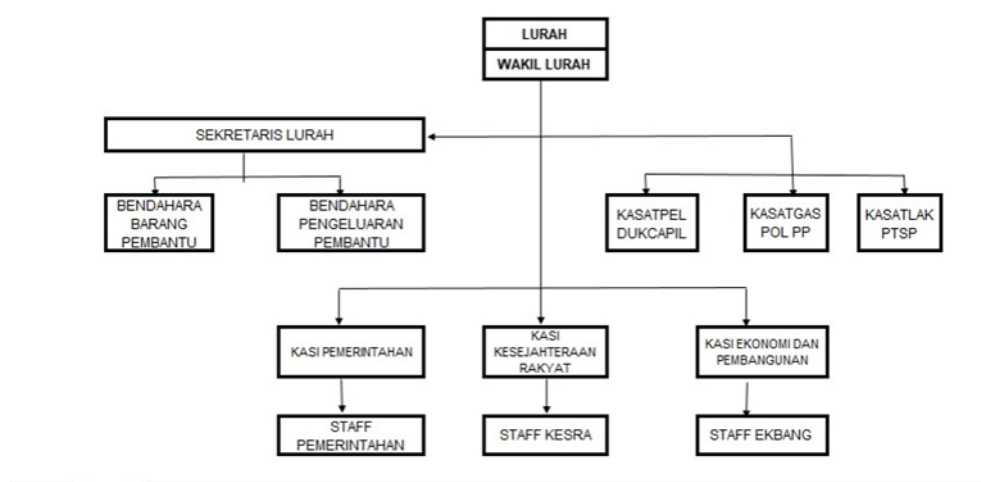
Gambar 4.1 Map Kantor
Kelurahan Bendungan Hilir



Gambar 4.2 Tampak Depan Kantor

Kelurahan Bendungan Hilir

Kelurahan Bendungan Hilir mempunyai struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Administrasi. Berikut struktur organisasi Kelurahan Bendungan Hilir



Gambar 4.3 Struktur Organisasi Kelurahan Bendungan Hilir

Berdasarkan Struktur Organisasi Kelurahan Bendungan Hilir, berikut tugas serta tanggung jawab sesuai jabatan dan kewenangannya sebagai berikut yaitu :

a. Lurah

- 1) Mengawasi dan menyinkronkan pelaksanaan tanggung jawab dan operasi dalam komunitas.
- 2) Mengawasi pelaksanaan tugas yang terkait dengan Sekretariat Bangsal dan Bagian.
- 3) Menjalin kerjasama dan komunikasi dengan SKPD, UKPD, dan/atau badan pemerintah pusat/swasta yang relevan sangat penting untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam masyarakat setempat.
- 4) Menjalin koordinasi dengan komponen Forum Koordinasi Kepemimpinan lingkungan setempat.
- 5) Pelatihan organisasi masyarakat di wilayah Kelurahan dilaksanakan.
- 6) Melaksanakan program pemerintahan Kabupaten dan Kota Jakarta Pusat.

b. Wakil Lurah

- 1) Mengembangkan bahan rencana strategis, serta mengoordinasikan rencana kerja dan anggaran sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan dalam ruang lingkupnya.
- 2) Mengawasi koordinasi penyusunan laporan mengenai kinerja, kegiatan, keuangan, dan akuntabilitas kelurahan setempat.
- 3) Memeriksa dan memberikan penjelasan untuk pelaksanaan tanggung jawab Sekretariat.
- 4) Melakukan konsultasi untuk perencanaan pembangunan kelurahan.
- 5) Mengelola pengawasan personel, sumber daya keuangan, dan komoditas di dalam kelurahan.

c. Kasi Pemerintahan

- 1) Melaksanakan kegiatan fasilitasi, koordinasi dan kemitraan dengan Lembaga Musyawarah Kelurahan
- 2) Mengoordinasikan dan melaksanakan upaya kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pergerakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur
- 3) Melaksanakan koordinasi dengan Unit PTSP Kelurahan dan Satuan Pelaksana Dukcapil Kelurahan
- 4) Memfasilitasi, memberikan bimbingan dan konsultasi teknis lembaga kemasyarakatan termasuk Rukun Tetangga dan Rukun Warga
- 5) Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pemerintahan, Ketertiban dan Ketertiban.

d. Kasi Kesejahteraan Rakyat

- 1) Mengkoordinasikan upaya komunal dalam melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk menghilangkan tempat perkembangbiakan nyamuk dan sarang di dalam komunitas perkotaan Kelurahan.
- 2) Mengkoordinasikan mobilisasi masyarakat untuk melaksanakan inisiatif Pos Pelayanan Kesehatan Terpadu.
- 3) Penyusunan, penyajian, dan pemanfaatan data dan informasi kesehatan masyarakat di Kelurahan.
- 4) Terlibat dalam inisiatif pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan fisik dan sosial.
- 5) Memeriksa dan berikan analisis pelaksanaan tanggung jawab dalam Divisi Kesejahteraan Rakyat.

e. Kasi Ekonomi dan Pembangunan

- 1) Memeriksa dan berikan analisis pelaksanaan tanggung jawab dalam Divisi Kesejahteraan Rakyat.

- 2) Pemantauan, pengawasan, dan pengendalian manajemen kebersihan di lingkungan perumahan adalah tugas penting.
 - 3) Mengkompilasi, menyajikan, dan memanfaatkan data dan informasi mengenai praktik kebersihan potensial di permukiman pedesaan.
 - 4) Melaporkan kerusakan dan pencemaran terhadap lingkungan yang sudah dan/atau berpotensi mengganggu kesehatan masyarakat dan lingkungan.
 - 5) Laporkan dan membenarkan pelaksanaan tanggung jawab dalam domain Bagian Ekonomi, Pembangunan, dan Lingkungan.
- f. Bendahara Pengeluaran Pembantu
- 1) Mengirimkan Pesanan Pembayaran ke Otoritas Konsumen Anggaran.
 - 2) Lakukan amortisasi tagihan pihak ketiga dengan menggunakan bukti pembayaran yang diautentikasi.
 - 3) Dokumentasikan semua dana masuk dan pembayaran keluar yang ditetapkan sebagai SP2D, bersama dengan dokumentasi pendukung yang memvalidasi kesesuaian pengeluaran, secara sistematis dan konsisten dalam Buku Kas Pengeluaran dan volume registri yang relevan.
 - 4) Memerlukan semua bukti penerimaan dan pengeluaran dan dokumen lain yang berkaitan dengan dana yang disimpan dalam tahanan untuk diatur secara sistematis dan terorganisir.
 - 5) Menyerahkan laporan manajemen dan akuntabilitas keuangan kepada Otoritas Penggunaan Anggaran melalui PPK-SKPD pada hari kesepuluh mendatang.
- g. Bendahara Barang Pembantu
- 1) Mempersiapkan dokumen untuk pengajuan proposal untuk pemanfaatan dan pemindahan barang milik daerah.
 - 2) Mengembangkan laporan mutasi bulanan yang akan diserahkan

kepada Pengguna Barang melalui Daya Pengguna Barang dan Manajer Barang Pengguna.

- 3) Pemenuhan barang dagangan atas permintaan dan pemberitahuan upacara transfer.
- 4) Melakukan rekonsiliasi dalam konteks menyusun laporan pemanfaatan komoditas.
- 5) Menghasilkan laporan komprehensif dan melakukan audit inventaris stok.

Kader Jumantik Kelurahan berada dibawah koordinasi Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan. Berikut tugas dan fungsi kader Jumantik dalam pencegahan penyebaran kasus demam berdarah :

- 1) Merencanakan jadwal untuk kegiatan pemantauan jentik ke lokasi yang termasuk ke dalam 7 (tujuh) tatanan yaitu tatanan rumah tangga, tatanan instansi pendidikan, tatanan perkantoran, tatanan tempat-tempat umum (taman, pasar, dll), tatanan tempat pembuatan makanan, tatanan fasilitas olahraga, tatanan fasilitas kesehatan.
- 2) Melaksanakan pengawasan dan pencegahan penyebaran nyamuk DBD di 7 tatanan yang berada di wilayah kerjanya
- 3) Melakukan rekap hasil temuan jentik yang diperoleh pada saat pelaksanaan PSN.
- 4) Membuat laporan hasil kegiatan tersebut dan melaporkannya kepada Lurah melalui Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir.
- 5) Memberikan informasi dan pemahaman kepada masyarakat dan individu di wilayah kerjanya tentang pencegahan berkembangnya jentik nyamuk dengan PSN 3 M
- 6) Berperan sebagai penggagas untuk mengajak warga masyarakat untuk melaksanakan pemberantasan sarang nyamuk terutama di lingkungan sekitar rumahnya.

- 7) Bekerja sama dengan koordinator Jumentik RW, melakukan pemantauan wilayah setempat (PWS) dan mengelompokkan hasil pemeriksaan jentik per RW setiap bulan (Kemenkes RI, 2016)

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan beberapa informan dari lingkaran pengaruh yang berada di sekeliling kader, Seperti dari lurah dan kasi kesejahteraan rakyat yang mempunyai tugas untuk mengoordinasikan pergerakan masyarakat dalam melaksanakan kegiatan pemberantasan sarang dan jentik nyamuk di wilayah Kelurahan, petugas kesling puskesmas Kecamatan Tanah Abang yang mempunyai tugas berkaitan dengan Kesehatan lingkungan wilayah, koordinator jumentik RW dan warga yang merupakan objek dalam pelaksanaan PSN. Penelitian yang dilakukan peneliti untuk mencari data primer dan sekunder dilakukan selama kurang dari 1 bulan, yaitu dari bulan awal bulan Mei sampai dengan awal bulan Juni. Sehingga data yang di dapat dirasa masih belum maksimal. Berikut karakteristik *key informant* dalam penelitian ini

Table 4.1

Karakteristik *key informant*

Informan	Jenis kelamin	Jabatan	Pendidikan
Rida Mufrida	Perempuan	Lurah	S1
Sri Yekti	Perempuan	Kasi Kesra Kel. Bendungan Hilir	S1
Yuli dan Dea	Perempuan	Petugas Kesling Puskesmas Kec. Tanah Abang	S1
Titin dan Ati	Perempuan	Koordinator RW 03 dan RW 05	SLTA
Primadi	Laki-laki	Warga RW 03	SLTA

3. Hasil Penelitian

Manajer menggunakan penilaian kinerja sebagai metode untuk menilai apakah seorang karyawan memenuhi tanggung jawab dan tugas pekerjaan mereka secara efektif. Penilaian kinerja kader Jumantik bertujuan untuk memastikan keberhasilan program Jumantik dan membantu meningkatkan efektivitas program, mengidentifikasi keberhasilan, serta sebagai dasar untuk mengambil keputusan atau kebijakan terkait permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai 7 (tujuh) *Key Informant* yang berada di lingkaran pengaruh di sekeliling kader.

Peneliti membuat pertanyaan untuk 7 (tujuh) *key informant*. Pada penelitian kali ini penulis melakukan menggunakan indikator penilaian kinerja. Pada penelitian kali ini penulis melakukan menggunakan indikator penilaian kinerja berdasarkan kepada berdasarkan kepada kualitas, kuantitas dan kerjasama yang di nyatakan oleh Robert L Mathis dan John H Jackson (2006). Adapun hasil wawancara peneliti dengan 7 (tujuh) *Key Informant* berdasarkan dari indikator tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Kualitas kerja

Kualitas memerlukan kepatuhan terhadap prosedur, disiplin, dan komitmen. Sejauh mana hasil tugas selaras dengan tujuan yang dimaksudkan dari suatu usaha. Kaliber personel dievaluasi berdasarkan kualitas output mereka dan ketepatan dalam memenuhi tugas, mengingat pemahaman, keahlian, dan akuntabilitas mereka dalam melaksanakan inisiatif Pemberantasan Sarang Nyamuk.

Pekerjaan yang berkualitas adalah saat seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan efektif, efisien dan akurat. Unsur-unsur yang membuat pekerjaan berkualitas adalah :

- 1) Akurasi : artinya pekerjaan memenuhi semua persyaratan, prosedur yang ada disiplin dan komitmen

Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 7 (tujuh) *Key Informant* dengan pertanyaan sebagai berikut : Menurut penilaian Bapak/Ibu, bagaimana kualitas kerja kader Jumantik Bendungan Hilir selama ini, apakah mereka sudah melaksanakan tugasnya sesuai prosedur, disiplin dan mempunyai komitmen terhadap tugasnya?

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Berdasarkan pengamatan saya selama ini, ditambah dari laporan kasi kesejahteraan rakyat Kelurahan Bendungan Hilir serta koordinator jumantik bahwa kader jumantik Kelurahan Bendungan Hilir berkinerja baik, berkomitmen, mempunyai sikap disiplin yang baik dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada. contohnya : mereka rutin melaksanakan kunjungan kerumah warga setiap satu minggu, memakai atribut kerja seperti seragam jumantik, topi, senter dan form laporan kunjungan. Form laporannya sudah sesuai dengan format yang ada.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir dengan pertanyaan yang sama dengan Lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Hasil pengamatan saya, kualitas kerja kader Kelurahan Bendungan Hilir berdasarkan kedisiplinan, tanggung jawab kader dalam melaksanakan tugasnya serta ketaatan kader mengikuti prosedur yang ada sudah cukup baik. Kader jumantik kami selalu memakai alat kerja lengkap saat melaksanakan kunjungan pemeriksaan, pemantauan dan pemberantasan sarang jentik nyamuk di rumah-rumah warga, seperti membawa senter, memakai kaos Jumantik, membawa kertas kerja / laporan. Form laporan yang mereka gunakan sudah sesuai dengan format laporan sesuai prosedur yang ada.

Hasil wawancara peneliti dengan 2 koordinator jumantik RW

Titin (Korwe RW 03): alhamdulillah, kader jumantik RT di wilayah kerja saya (RW 03) selalu melaksanakan tugas mereka dengan baik. Saya sebagai koordinator kader RW juga selalu mengingatkan kader saya agar saat melakukan kunjungan pemeriksaan, pemantauan dan

pemberantasan di rumah-rumah warga dan beberapa tatanan lainnya memakai atribut kerja lengkap, memakai seragam dan membawa senter tidak lupa laporan kunjungan sebagai bukti kunjungan dan pencatatan bila ditemukan jentik nyamuk, biasanya laporan kunjungan akan diberikan kepada saya setelah mereka rekap dan stempel RT. Kami juga melakukan briefing sebelum melaksanakan tugas, dan melaporkan kegiatan briefing ke Kelurahan melalui group whatsapp.

Ati (kader RW 05) : Alhamdulillah kader Jumantik di RW 05 selalu melaksanakan PSN setiap minggu, kader di RW 05 juga selalu memakai seragam dan membawa alat kerja saat melakukan kunjungan pemeriksaan di rumah warga, laporan kunjungan diberikan kepada saya setelah di stempel RT untuk kemudian saya rekap. Laporan kunjungan yang dipakai adalah laporan kunjungan yang formatnya sudah diberikan oleh pihak Kelurahan. Kami memperbanyak laporan tersebut, apabila kehabisan biasanya kamu minta ke Kelurahan. Jadi untuk form laporan kamu menggunakan form yang sudah baku, tidak membuat sendiri.

Hasil wawancara peneliti kepada 2 Petugas Kesling Puskesmas Kecamatan Tanah Abang

Yuli (petugas Kesling Puskesmas Kecamatan Tanah Abang): Penilaian kinerja bukan wewenang kami, namun berdasarkan pengamatan kami, saat melaksanakan gebyar PSN yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali bersama Lurah dan beberapa stake holder, dalam hal ketaatan dan mengikuti prosedur, sudah baik dalam arti mereka memakai atribut kerja, melakukan kunjungan dan membawa form kunjungan. Namun terkadang, saya menemukan ketidakcocokan antara laporan pemeriksaan dengan kenyataan di lapangan, seperti dalam laporan tidak ditemukan jentik tapi saat saya ikut turun lapangan ditemukan jentik.

Dea (petugas kesling puskesmas Kecamatan Tanah Abang):

Kebetulan saya ditugaskan sebagai koordinator Kelurahan Petamburan, namun saya pernah beberapa kali ikut gebyar PSN di Kelurahan Bendungan Hilir. Hasil pengamatan saya para kader sudah cukup baik dalam mengikuti prosedur dalam menjalankan tugasnya serta ketaatan mereka terhadap peraturan-peraturan yang ada. Namun laporan hasil kunjungan kader dengan kenyataan saat kami turun lapangan tidak sesuai.

Pertanyaan tersebut juga peneliti tanyakan kepada 2 warga

Hasil wawancara peneliti dengan 2 warga

Asih (warga RW 04) : kader jumantik selalu datang kerumah saya tuk melakukan pemeriksaan, biasanya mereka datang di hari Jumat. Namun belakangan ini mereka datang seminggu 2 kali dihari Selasa dan Jumat, karena kasus DBD sedang meningkat. Saya kenal baik dengan kader tersebut, karena kader tersebut juga warga di RT saya. Saat kunjungan kader selalu memakai seragam lengkap dan melaksanakan pemeriksaan secara menyeluruh di dalam dan luar rumah saya.

Primadi (pengelola RPTRA Guntur) : saya kenal baik dengan kader jumantik di wilayah RT ini, ibu kader datang ke RPTRA setiap satu minggu sekali, namun belakangan ini ibu kader datang seminggu dua kali. Kalo gak salah hari selasa dan jumat. Kata ibu kader karena kasus dbd sedang meningkat. Saat melaksanakan tugas ibu kader memakai atribut lengkap dan melaksanakan pemeriksaan secara menyeluruh didalam bangunan dan sekitar taman RPTRA

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa kader jumantik di Kelurahan Bendungan Hilir melaksanakan pemantauan secara berkala pada area rawan yang menjadi tempat berkembangnya jentik nyamuk, dalam, melaksanakan tugas sesuai prosedur ditandai dengan kepatuhan memakai alat kerja saat pelaksanaan kunjungan PSN ke rumah warga, dapat bekerja sama dengan pihak terkait dalam upaya pengendalian penyebaran DBD, namun dalam penyampaian laporan hasil kunjungan masih belum akurat, ada ketidakcocokan angka jentik positip pada laporan dengan kenyataan di lapangan.

- 2) Efisiensi : pekerjaan dikerjakan dengan cepat, tepat waktu, dan menggunakan sumber daya yang tersedia sebaik mungkin

Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 4 (empat) *Key Informant* dengan pertanyaan sebagai berikut : apakah laporan hasil kunjungan kader dilaporkan tepat waktu ?

Hasil wawancara peneliti dengan lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Laporan kegiatan PSN sesuai dengan jadwal kunjungan kader ke rumah warga yaitu setiap minggu, namun diberikan ke Kelurahan

tiap awal bulan. Laporan kader menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan baik dalam perhitungan dalam pemberian honor atau keputusan yang berkaitan dengan tindakan yang dilakukan apabila ada kasus yang sifatnya segera. Dalam pemberian laporan ada yang tepat waktu dan ada yang agak terlambat.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir

Kader memberikan laporan tiap awal bulan, laporan yang diberikan adalah rekap dari laporan PSN jumatik RT. Selama ini kader selalu memberikan laporan tepat waktu, karena laporan tersebut menjadi dasar kami dalam memberikan jumlah honor. Bila ada yang terlambat memberikan laporan maka akan berdampak pada keterlambatan dalam pemberian honor untuk seluruh kader.

Hasil wawancara peneliti dengan 2 koordinator jumatik RW

Titin (Korwe RW 03) : Jumatik RT memberikan laporan kunjungan setelah selesai dihitung dan di stempel RW. Biasanya laporan diberikan 2 hari setelah kunjungan. alhamdulillah kader jumatik RT dibawah koordinasi saya selalu memberikan laporan tepat waktu, terkadang juga suka terlambat, namun lebih sering tepat waktu.

Ati (Korwe RW 05) : Jumatik RT saya selalu memberikan laporan tepat waktu, walaupun terkadang ada yang telat karena ada kendala blm di stempel RT, maka saya sebagai koordinator berusaha membantunya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja kader jumatik di Kelurahan Bendungan Hilir dilihat dari kecepatan dan ketepatan waktu dalam hal ini adalah penyampaian pelaporan, kader jumatik tepat waktu dalam menyampaikan laporan baik dari jumatik RT sampai dengan rekap laporan jumatik RW ke pihak Kelurahan, walaupun ada kendala maka dapat segera dicarikan solusinya.

- 3) Efektivitas : hasil tugas sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan

membuahkan hasil yang diinginkan

Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai 3 (tiga) *Key Informant* dengan pertanyaan sebagai berikut : apakah dengan adanya program jumantik dapat menurunkan kasus atau mencegah penyebaran DBD?

Hasil wawancara peneliti dengan lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Program jumantik sangat berperan dalam mencegah penyebaran penyakit DBD, namun keberhasilan program ini didukung oleh Kerjasama antarstakholder, pengetahuan kader dalam memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pencegahan DBD, cara menghilangkan sarang nyamuk dan tanda serta gejala penyakit tersebut.

Hasil wawancara peneliti dengan Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir

Alhamdulillah dengan adanya program jumantik ini dapat meminimalisir jumlah kasus DBD, walaupun kasus DBD tinggi di Kelurahan Bendungan Hilir maka akan segera dilakukan monitoring dan evaluasi dilapangan terkait data dan kinerja kader yang wilayahnya memiliki kasus tinggi

Hasil wawancara peneliti kepada Petugas Kesling Puskesmas Kecamatan Tanah Abang

Yuli : program jumantik ini sudah ada sejak lama. Dahulu kader jumantik hanya satu orang satu RW. program ini disinyalir efektif dan menjadi perhatian pemerintah, sehingga pada tahun 2016 pemerintah membuat kebijakan tentang standar satuan biaya dan teknis pelaksanaan kegiatan pengendalian demam berdarah dengue (DBD) dan Chikungunya.

b. Kuantitas

Kuantitas sesuai dengan jumlah hasil yang dilambangkan dalam satuan seperti jumlah total siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kader diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai 7 (tujuh) *Key Informant* dengan pertanyaan sebagai berikut : Menurut bapak/ibu, apakah kader jumantik

melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang sudah direncanakan?

Hasil wawancara dengan Lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Kader jumantik RT mempunyai target kunjungan rumah berdasarkan kepada jumlah rumah yang ada di RT tersebut, berdasarkan laporan yang kami terima, pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan jumlah yang ada.

Hasil wawancara dengan Kasi Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir

Selama ini kader jumantik baik jumantik RT atau jumantik RW melaksanakan kegiatan sesuai dengan target baik dalam kegiatan dilapangan (kunjungan ke 7 tatanan) sejumlah dengan jumlah tatanan yang ada, atau penyampaian laporan. Walaupun terkadang ada kendala dalam pelaksanaan PSN dan penyampaian laporan, tapi segera di carikan solusi bersama dengan koordinator RW

Hasil wawancara dengan 2 petugas puskesmas Kecamatan Tanah Abang

Yuli : berdasarkan laporan yang kami terima setiap bulan di sandingkan dengan jumlah target kunjungan rumah yang ada, sudah sesuai. Walaupun terkadang ada keterlambatan dalam penyampaian, namun segera di tindaklanjuti oleh pihak Kelurahan.

Dea : jumlah laporan yang kami terima sesuai dengan rumah yang ada

Hasil wawancara dengan 2 koordinator jumantik RW

Titin (Koordinator Jumantik RW 03) menurut saya, Kami sudah melakukan pekerjaan baik kunjungan pemantauan dan pemberantasan sarang nyamuk ke 7 tatanan maupun pelaporan kegiatan sesuai dengan target yang ada, walaupun terkadang ada kendala tapi segera kami tindaklanjuti

Ati (koordinator RW 05) Pelaksanaan PSN dilakukan setiap seminggu sekali, bila ada kasus maka pelaksanaan PSN akan dilakukan seminggu 2 kali, kami selalu memenuhi target kunjungan ke rumah warga atau pun target penyelesaian laporan PSN

Hasil wawancara dengan 2 warga

Asih (warga RW 04) : kader jumantik selalu datang kerumah saya tuk melakukan pemeriksaan, biasanya mereka datang di hari Jumat.

Primadi (pengelola RPTRA Guntur) : kader jumantik selalu datang tuk melakukan pemeriksaan dan pemberantasan sarang nyamuk seminggu sekali datang ke RPTRA

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah kunjungan kader sesuai dengan jumlah tatanan yang ada di wilayah kerjanya. Jumlah laporan yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan Kelurahan

c. Kerjasama

Kemampuan Kerjasama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kader mampu bekerja sama dengan para kader lainnya dan saling memberikan dukungan dalam mencapai target program pencegahan penyebaran kasus DBD di wilayah Kelurahan Bendungan Hilir. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai 7 (tujuh) *Key Informant* dengan pertanyaan sebagai berikut : bagaimana tingkat partisipasi kader dalam surveilans kegiatan pemberantasan sarang nyamuk, apakah kader jumantik dapat berkolaborasi dan bekerjasama dengan rekan kerjanya, koordinator jumantik, Kelurahan atau Puskesmas ?

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Kelurahan Bendungan Hilir

Kami memiliki koordinator jumantik RW, dan mereka selalu berkoordinasi dengan RT, RW, pihak Kelurahan juga puskesmas Kecamatan Tanah Abang terkait dengan kondisi dilapangan. Apabila terdapat kasus DBD di satu RW segera, mereka membuat laporan ke Kelurahan dan puskesmas untuk bersama-sama melakukan Penyelidikan epidemiologi (PE) DBD, yaitu Penyelidikan yang dilakukan setelah adanya laporan mengenai warga yang terkena DBD. Kegiatan PE ini meliputi penelusuran latar belakang penderita DBD, mulai dari hasil diagnosis, tempat tinggal, riwayat perjalanan, kegiatan sehari-hari

Hasil wawancara peneliti dengan kasi Kesra Kelurahan Bendungan Hilir :

Alhamdulillah kader Jumantik, baik koordinator RW atau kader Jumantik RT dapat diajak kerja sama dalam pencegahan penyebaran penyakit DBD. Apabila ada kasus di wilayah kerjanya, maka kader

tersebut akan dengan sigap berkoordinasi dengan pihak puskesmas dan Kelurahan tuk segera dilakukan epidemiologi.

Hasil wawancara dengan Koordinator Jumantik RW 03

Alhamdulillah kader Jumantik di RW 03 dapat diajak kerjasama dan selalu kompak. Bila ada kasus di satu RT biasanya kami akan saling bantu untuk penanganan dan penyebarannya. Melalui prosedur yaitu memberikan laporan ke Kelurahan dan puskesmas untuk dilakukan penelusuran.

Hasil wawancara dengan Koordinator Jumantik RW 05

Kader Jumantik di RW 05 bisa diajak kerjasama, namun kader di wilayah ini kebanyakan sudah lansia, agak sulit untuk regenerasi kader. Alhamdulillahnya kader yang belum lansia mau saling bantu

Hasil wawancara dengan warga

Saat melaksanakan PSN, kader akan terus mengingatkan saya tuk memeriksa tempat2 yang tergenang dan menjadi sarang jentik nyamuk. Mereka juga selalu gerak cepat bila ada kasus DBD di wilayah

Hasil wawancara dengan petugas Kesehatan lingkungan puskesmas Kecamatan Tanah Abang

Menurut saya, kader Jumantik di Kelurahan Bendungan Hilir hampir rata-rata berpartisipasi aktif ddalam kegiatan surveilans dan pemberantasan sarang nyamuk serta dapat diajak Kerjasama.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada beberapa informan diatas dapat disimpulkan bahwa kecepatan dan ketepatan waktu dalam hal ini adalah penyampaian pelaporan, kader jumantik tepat waktu dalam menyampaikan laporan baik dari jumantik RT sampai dengan rekap laporan jumantik RW ke pihak Kelurahan, walaupun ada kendala maka dapat segera dicarikan solusinya.

B. Pembahasan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di lokasi studi yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkaitan

dengan tujuan penelitian yang diuraikan dalam Bab I dapat diartikulasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi serta pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, peneliti menilai bahwa penilaian kinerja kader Jumantik di Kelurahan Bendungan Hilir dilaksanakan dengan menggunakan metode *360 degree feedback*. Teknik ini, mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengumpulkan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan diantaranya pihak Kelurahan Bendungan Hilir, Petugas Kesehatan Puskesmas Kecamatan Tanah Abang, Koordinator jumantik RW, pejabat RT, RW serta warga. Setiap satu bulan sekali Kelurahan melaksanakan kegiatan PSN serentak yang dinamakan Gebyar PSN dimana lurah beserta jajarannya bersama pihak tenaga kesehatan dari puskesmas setempat turun secara serentak untuk monitor kegiatan PSN, memberikan masukan serta pemahaman kembali kepada kader terkait dengan tugas dan tanggungjawab kader.
2. Penilaian yang dilakukan oleh pihak Kelurahan: Lurah Kelurahan Bendungan Hilir, Kasie Kesejahteraan Rakyat Kelurahan Bendungan Hilir dan petugas puskesmas Kecamatan Tanah Abang, dilakukan berdasarkan kepada beberapa aspek diantaranya :
 - a) kualitas kerja kader : Kepatuhan, disiplin serta komitmen kader dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai Jumantik. Kualitas kerja jumantik diukur dari kemampuan kader mengidentifikasi tempat berkembangnya jentik nyamuk dengan tepat dan melakukan pengendalian secara efektif, kader mampu dalam melakukan pemantauan secara berkala terhadap area rawan yang menjadi tempat berkembangnya jentik nyamuk, kader mampu memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya pencegahan penyakit DBD, kader mampu bekerja sama dengan tim dan pihak terkait lainnya dalam upaya pengendalian penyebaran DBD, kualitas laporan kader terkait kegiatan pengendalian penyebaran sarang nyamuk, akurat.

- b) kuantitas kerja, Kuantitas kerja kader jumantik dilihat dari jumlah rumah yang dikunjungi kader dalam satu minggu, apakah sesuai dengan jumlah tatanan yang ada di wilayah kerjanya, jumlah kasus yang ditangani kader di wilayah kerjanya, berapa banyak kegiatan edukasi yang dilakukan kader bersama dengan petugas puskesmas kepada masyarakat setempat tentang pentingnya pencegahan penyebaran penyakit DBD, jumlah laporan yang dilaporkan sesuai dengan target yang ada.
 - c) kerjasama : kader dapat bekerjasama dengan pihak terkait dalam melakukan pencegahan penyebaran kasus DBD serta saling memberikan dukungan dalam mencapai target program pencegahan penyebaran kasus DBD
3. Kader jumantik Kelurahan Bendungan Hilir aktif dalam melaksanakan kegiatan pemberantasan sarang nyamuk. Bekerja sama dengan Kelurahan, Puskesmas, perangkat wilayah, RT dan RW setempat serta organisasi masyarakat lainnya untuk bersama sama melaksanakan program pencegahan penyebaran penyakit DBD.
 4. Sebelum melaksanakan tugasnya, seluruh kader jumantik RT melakukan briefing yang dipimpin oleh jumantik RW sebagai koordinator.
 5. Masih ditemukan kader yang hanya datang untuk meminta tanda tangan warga pada kertas kerja tanpa melakukan pemeriksaan di sekitar rumah warga tersebut
 6. Kader yang berkinerja buruk hanya diberikan teguran kepada kader tersebut dan korwenya, karena sulit untuk meregenerasi kader. Pergantian kader hanya dilakukan apabila kader tersebut meninggal atau pindah rumah.
 7. Kesulitan dalam meregenerasi kader menjadi kendala yang dihadapi oleh wilayah dan Kelurahan
 8. Jumlah laporan hasil kunjungan diberikan coordinator jumantik RW (korwe) setiap bulan ke Kelurahan Bendungan Hilir. Laporan tersebut

merupakan rekap dari laporan Jumantik RT

9. Laporan yang berkualitas adalah laporan yang mematuhi format yang ditentukan, secara akurat menangkap informasi terkait yang terkait dengan konteks aktual, dan berfungsi sebagai alat penting dalam proses pengambilan keputusan.
10. Masih di temukan laporan yang tidak sesuai dengan fakta dilapangan, dalam laporan tidak ditemukan jentik nyamuk dan tingkat ABJ (Angka Bebas Jentik) nya 99 persen s.d 100 persen, namun pada saat kunjungan gebyar PSN di temukan jentik nyamuk atau kasus di wilayah tersebut meningkat.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah terhadap kualitas kerja kader Jumantik terdiri dari beberapa langkah dan strategi, diantaranya :

- a. Penetapan kriteria penilaian yang jelas, definisi kriteria yang jelas untuk penilaian kader jumantik bisa termasuk kehadiran, jumlah dan kualitas kegiatan yang dilakukan, keberhasilan dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat dan efektivitas dalam pengendalian vektor.
- b. Memberikan pengetahuan kader terkait dengan teknik-teknik dalam pengendalian vektor, pengenalan penyakit yang dibawa oleh vektor, serta prinsip sanitasi dan kebersihan. Pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kader jumantik dalam hal pengendalian vektor penyakit, teknik penyuluhan dan pemeliharaan lingkungan, terutama kepada kader-kader yang baru bergabung.
- c. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan, bentuk sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengukur kinerja kader jumantik secara berkala.
- d. Pemberian insentif, memberikan insentif atau penghargaan kepada kader jumantik yang menunjukkan kinerja yang baik.

- e. Kolaborasi dan kemitraan. Membangun kemitraan dengan berbagai pihak terkait, termasuk organisasi non pemerintah dan masyarakat setempat untuk meningkatkan dukungan dan sumber daya.
- f. Evaluasi dan pembaruan. Melakukan evaluasi rutin terhadap program kader jumantik untuk mengidentifikasi kelemahan program serta melakukan pembaruan dan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas program.