

HUBUNGAN LAMA KERJA MENJADI KADER, SIKAP DAN PENGETAHUAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI KOTA PALEMBANG

by Rostika Flora

Submission date: 11-Jun-2023 02:46PM (UTC+0700)

Submission ID: 2113469951

File name: Pengetahuan_dengan_Kinerja_Kader_Posyandu_di_Kota_Palembang.pdf (427.71K)

Word count: 5185

Character count: 32669

**HUBUNGAN LAMA KERJA MENJADI KADER, SIKAP DAN PENGETAHUAN
DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI KOTA PALEMBANG****Heni Fretty¹, Misnaniarti², Rostika Flora³**Ilmu Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Masyarakat, Universitas Sriwijaya^{1,2,3}*frettyheni9@gmail.com¹**misnaniarti@gmail.com²**rostikaflora@gmail.com³*

DOI: 10.36729

ABSTRAK

Latar belakang: Kader mempunyai tugas untuk mengelola pelaksanaan posyandu mulai dari persiapan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan posyandu. Bila kinerja kader kurang maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan dapat mengakibatkan status gizi Balita tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Kader sangat penting dalam posyandu karena merupakan ujung tombak pelaksanaan posyandu. adanya ketidaksesuaian capaian dan target posyandu merupakan masalah kesehatan yang penting. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana hubungan karakteristik individu, sikap dan pengetahuan terhadap kinerja kader Posyandu yang berada di wilayah kerja Puskesmas di Kota Palembang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan dilakukan secara acak dan sampel diambil berdasarkan proporsi dari populasi penelitian untuk masing- masing kelompok karakteristik, besar sampel sebanyak 180 sampel. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner terstruktur. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu analisis univariat untuk mendeskripsikan setiap variabel dan analisis bivariat untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. **Hasil:** Hasil yang diperoleh, terdapat hubungan yang bermakna/ signifikan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader Posyandu di Kota Palembang. **Saran:** Penambahan frekuensi pelatihan dan pembinaan kader Posyandu agar pengetahuan dan sikap kader Posyandu dapat meningkat melalui refreshing kader Posyandu serta materi pelatihan lebih banyak tentang penimbangan dan pengisian KMS.

Kata Kunci: Posyandu, Kinerja, Kader**ABSTRACT**

Background: Cadres have the task to manage the implementation of Integrated Health Post (IHP) starting from the preparation, implementation and post-IHP implementation. If the cadre's performance is lacking, the implementation of IHP will also be not smooth and can result in the nutritional status of Toddlers not being detected early clearly. Cadres are very important in IHP because they are the spearhead of IHP implementation. Then the mismatch of IHP achievements and targets is an important health problem. **Aim:** This study aims to obtain information about how the individual characteristics, attitudes and knowledge relate to the performance of IHC cadres in the work area of the Puskesmas in Palembang City. **Method:** This study uses a cross sectional design. The sampling technique in this study uses a probability sampling technique with proportionate stratified random sampling method, the sampling technique is carried out randomly and the sample is taken based on the proportion of the study population for each group of characteristics, the sample size is 180 samples. Data is collected by interview using a structured questionnaire. The analysis conducted in this study is divided into 2 types namely univariate analysis to describe each variable and bivariate analysis to see the relationship between the independent variables and the dependent variable. **Result:** The results obtained, there is a significant / significant relationship between the length of being a cadre and the performance of IHC cadres in Palembang. **Suggestion:** Increasing the frequency of IHC cadre training and training so that the knowledge and attitude of IHC cadres can be increased through refreshing IHC cadres and more training material on weighing and filling KMS.

Keyword: Integrated Healthcare Center, Performance, Cadre

PENDAHULUAN

Salah satu masalah kesehatan pada balita yang dapat mempengaruhi pertumbuhan serta perkembangan adalah gizi. Pemantauan Status Gizi dapat dilakukan di tingkat individu ataupun kelompok melalui penimbangan berat badan Balita secara rutin tiap bulan melalui Posyandu (Adistie, 2017). Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar, jika ditinjau dari aspek kualitas masih ditemukan masalah antara lain kelengkapan sarana dan keterampilan kader (Kemenkes, 2012).

Kader Posyandu merupakan tenaga sukarela yang dipilih dari masyarakat dan menjalankan kegiatan di Posyandu yang diantaranya meningkatkan Cakupan Penimbangan Balita (Cakupan D/S). Penimbangan sebaiknya dilakukan setiap bulan untuk memantau pertumbuhannya. Pentingnya masalah terkait gizi ini juga merupakan salah satu goal dari Sustainable Development Goals (SDGs), yaitu termasuk pada goal nomor 2 : yaitu mengakhiri segala bentuk masalah gizi baik malnutrisi maupun gizi lebih pada Balita (Putra, 2016). Menurut WHO Tahun 2012 bahwa jumlah penderita kurang gizi

di dunia mencapai 104 juta anak dan keadaan kurang gizi menjadi penyebab sepertiga dari seluruh penyebab kematian anak di seluruh dunia. Indonesia termasuk diantara 36 negara di dunia yang memberi 90% kontribusi masalah gizi dunia, ada tidaknya masalah gizi anak disuatu daerah tidak jauh dari kontribusi peranan kader Posyandu.

Penelitian dari Andriani, Liao and Kuo, (2016) melalui analisis sekunder dari data Riskesdas (2013) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara ketersediaan Posyandu dengan gizi anak Balita yang obesitas, responden/ ibu rumah tangga yang diwilayah rumahnya tidak memiliki akses Posyandu tidak menimbang anak sehingga tidak mengetahui pertumbuhan anaknya. Rekomendasi yang diberikan agar kader lebih proaktif untuk mengunjungi dan konseling ke rumah-rumah warga. Serta sebuah studi di Nepal, Curtale *et al* melaporkan bahwa peningkatan kinerja dari kader kesehatan (*community health workers*) yaitu salah satunya dengan pengawasan petugas kesehatan dan pelatihan. Karena kader kesehatan merupakan orang yang pertama kali/ paling dekat dengan masyarakat, oleh karena itu kader merupakan orang yang paling memahami kondisi kebutuhan masyarakat di wilayahnya dalam mengatasi masalah kesehatan masyarakat diwilayahnya (Lehmann, 2007).

Peran sumber daya manusia dalam hal ini kader menjadi penentu bagi keberhasilan pelayanan kesehatan yang dilakukan di Posyandu (Permenkes RI, 2019). Kader sangat penting dalam Posyandu karena merupakan ujung tombak pelaksanaan Posyandu, kader mempunyai tugas untuk mengelola pelaksanaan Posyandu mulai dari persiapan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan Posyandu di setiap bulan. ¹⁸ Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan Posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan khususnya dapat mengakibatkan status gizi Balita tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas (Onthonie, 2015).

¹⁴ Selain program yang diselenggarakan Posyandu, kinerja petugas posyandu juga sangat penting untuk di tingkatkan. Menurut Gibson (1985) kinerja adalah penampilan hasil dari karya personal, baik kuantitas maupun kualitas pada suatu organisasi, kinerja merupakan penampilan individu ataupun penampilan kelompok kerja personal (Winardi, 2009). ⁸ Dalam kasus kinerja organisasi (dimana organisasi tersebut bisa berupa perusahaan, instansi pemerintah, lembaga publik non pemerintah, LSM, kelompok masyarakat dan lain-lain), maka kinerja organisasi sebenarnya ditopang oleh kinerja individual masing-masing anggota organisasi yang secara keseluruhan

membangun kinerja organisasi (Torang, 2016).

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya (Simanjuntak, 2015). Penilaian kinerja kader Posyandu dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja menurut Dale Timpe (1992) dalam (Torang, 2016) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) misalnya umur, masa kerja, tingkat pendidikan, latar belakang budaya dan lain-lain dan faktor eksternal misalnya lingkungan sosial, jenis pelatihan dan lain-lain. Sedangkan menurut Gibson *et al* (1985) dalam (Winardi, 2009) bahwa kinerja dipengaruhi oleh personal individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Pemilihan teori ini atas dasar kesesuaian dengan kinerja kader Posyandu, dimana kader dalam bekerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja tetapi juga dilihat dari perilaku kerja, dalam hal ini kesesuaian perilaku kerja dengan pelaksanaan prosedur. Kinerja adalah tugas yang harus dilaksanakan kader yang dimulai dari persiapan ⁶ sebelum hari buka Posyandu, saat pelaksanaan Posyandu dan setelah kegiatan Posyandu dalam pencapaian Cakupan Penimbangan Balita pada waktu tertentu (Kemenkes, 2012).

Pada tahun 2018 di Kota Palembang didapatkan informasi yaitu terdapat 41 unit

Puskesmas dengan jumlah Balita 140.628 orang dan jumlah Posyandu sebanyak 910 buah sedangkan Posyandu yang aktif hanya 616 buah (67,7%) yaitu strata purnama 441 buah (48,5%) dan strata mandiri 175 buah (19,2%) serta Cakupan Penimbangan Balita (D/S) yaitu 82,6% dengan target SPM 85%, capaian ini belum mencapai target (Dinas Kesehatan, 2019). Ketidaksiharian Capaian target Cakupan Penimbangan Balita merupakan masalah, capaian tersebut dapat dipengaruhi berbagai faktor antara lain kinerja kader di Posyandu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, dimana faktor yang dapat dioperasionalkan menjadi variabel independen dihubungkan secara statistik dengan variabel dependen, yang ditemukan dan dikumpulkan pada waktu bersamaan (Lapau, 2015). Metode penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada kader Posyandu.

Populasi pada penelitian ini adalah kader Posyandu yang berasal dari 910 Posyandu yang berada di wilayah Kota Palembang dengan jumlah kader 4.212 orang (Dinas Kesehatan, 2019). Pada penelitian ini sampel penelitian adalah kader Posyandu yang ada di wilayah kerja

Puskesmas se-Kota Palembang yang terdaftar baik kader yang aktif (mengikuti 80% kegiatan) dan tidak aktif (<80% kegiatan). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Perhitungan besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis untuk dua proporsi dua dari teori Lemeshow (1997) jadi besar sampel minimal berdasarkan perhitungan adalah 180 orang (Lemeshow, 1997).

Dengan kriteria Inklusi yaitu kader yang ada di Posyandu, kader bersedia diwawancarai dan telah menjadi kader minimal 1 tahun, sedangkan kriteria Eksklusi yaitu kader yang tidak bisa ditemui (setelah 3 kali ditemui). Agar sampel mewakili seluruh kader Posyandu maka pengambilan sampel akan sesuai dengan proporsi jumlah kader pada setiap Puskesmas. Untuk memperkuat legitimasi dalam etika penelitian, maka sebelum penelitian dilaksanakan, proposal penelitian ini telah diajukan ke Komisi Etik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya untuk mendapat persetujuan etik dengan Nomor: 368/UN9.1.10/KKE/2019.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada kader Posyandu dengan dibantu petugas

Puskesmas, dalam penelitian ini, pernyataan- pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala Likert dan skala Guttman. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Tabulasi Data yaitu mengelompokkan data sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini digunakan dua analisa yaitu analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti, yaitu dengan melihat distribusi data dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu variabel independen dan dependen. Analisis univariat dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik individu, lama menjadi kader, pengetahuan, sikap dan kinerja kader Posyandu akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. (Hastono, 2001). Dan analisa kedua yaitu analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (kinerja kader Posyandu). Pada penelitian ini digunakan uji *Chi Square* karena variabel independen berbentuk katagorik dan variabel dependen berbentuk katagorik dengan nilai tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% dengan batas kemaknaan 0.05. Nilai kemaknaan untuk menjawab hipotesis adalah jika tingkat

kesalahan pada alpha 5% dan nilai *confidence interval* ditetapkan 95%. Bila $p\text{ value} < \alpha$ berarti ada hubungan bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen atau H_0 ditolak. Namun jika $p\text{ value} > \alpha$ maka tidak ada hubungan bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen atau H_0 diterima. Selanjutnya bila terdapat hubungan bermakna maka dilihat besarnya kekuatan dengan memperhatikan nilai *Odds Ratio* (OR) pada desain *cross sectional* untuk melihat besar risikonya terhadap kejadian dependen.

Secara umum tidak ada asumsi yang harus dipenuhi untuk uji X^2 , karena distribusi X^2 ini termasuk *free-distribution*. Frekuensi harapan (*expected frequency*) tidak boleh kurang dari satu dan frekuensi harapan yang kurang dari lima tidak boleh lebih dari 20%. Jika asumsi ini tidak terpenuhi maka harus dilakukan pengelompokan ulang sampai hanya menjadi dua kelompok saja (tabel 2 x 2). Pada Tabel 2 x 2 gunakan *Fisher Exact test* yang merupakan nilai-p sebenarnya, yang secara otomatis sudah ada di output Stata. Bila tabelnya lebih dari 2x2, misalnya 3x2, 2x3 dsb, dijumpai nilai $expected < 5$ gunakan *Likelihood ratio*. Bila tabel 3x3 atau 4x4 maka gunakan *Linear by Linear Association* (Hastono, 2006).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Individu, Pengetahuan, Sikap, dan Kinerja Kader Posyandu

Analisis ¹⁶ digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti, yaitu dengan melihat distribusi data dari masing-masing variabel yang diteliti

yaitu variabel independen dan dependen. Analisis dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik individu, pengetahuan, sikap dan variabel terikat yaitu kinerja kader Posyandu akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi (jumlah) dan persentase (Hastono, 2006).

Tabel 1.

Karakteristik Individu, Pengetahuan, Sikap, dan Kinerja Kader Posyandu

No	Variabel	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Umur		
	▪ <35 tahun	25	13,9
	▪ ≥35 tahun	155	86,1
2	Pendidikan		
	▪ SD	12	7,8
	▪ SMP	36	20
	▪ SMA	116	63,3
	▪ DIII	10	5,6
	▪ S1	6	3,3
3	Lama Menjadi Kader		
	▪ <5 tahun	84	46,7
	▪ ≥5 tahun	96	53,3
4	Pengetahuan Kader Posyandu		
	▪ Kurang Baik	33	18,3
	▪ Baik	147	81,7
5	Sikap Kader Posyandu		
	▪ Kurang Baik	29	16,1
	▪ Baik	151	83,9
6	Kinerja Kader Posyandu		
	▪ Kurang Baik	71	39,4
	▪ Baik	109	60,6
	Jumlah	180	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwaproporsi kader terbanyak yakni berusia ≥35 tahun 155 orang (86,1%), berpendidikan SMA 116 orang (63,3%), 96 orang telah ≥5 tahun (53,3% menjadi kader, 147 orang memiliki pengetahuan baik (81,7%), 151 orang bersikap baik (83,9%), dan 109 orang berkinerja baik (60,6%).

¹⁹ Hubungan Lama Menjadi Kader, Pengetahuan, dan Sikap dengan Kinerja Kader Posyandu

Analisa hubungan digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). (kinerja kader Posyandu). ³ Analisis Bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel

independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan uji *Chi Square*, karena variabel independen berbentuk katagorik dan variabel dependen berbentuk katagorik dengan nilai

kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau batas kemaknaan 0.05 atau 5 % (Hastono, 2006). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2.
Hubungan antara Variabel Independen Dengan Dependen

No	Variabel	Kinerja				Jumlah		P-Value	OR
		Baik		Kurang Baik		n	%		
		n	%	n	%	n	%		
1	Lama Menjadi Kader								
	▪ 1-5 tahun	57	67,9	27	32,1	84	100	0,000	12,365 (5,967-25,624)
	▪ ≥ 5 tahun	14	14,6	82	85,4	96	100		
2	Pengetahuan Kader								
	▪ Kurang Baik	11	33,3	22	66,7	33	100	0,550	0,725 (0,327-1,605)
	▪ Baik	60	40,8	87	59,2	147	100		
3	Sikap Kader								
	▪ Kurang Baik	10	34,5	19	65,5	29	100	0,697	0,777 (0,338-1,784)
	▪ Baik	61	40,4	90	59,6	151	100		
	Jumlah	109	60,6	71	39,4	180	100		

Dari tabel 2 diketahui Distribusi menurut lama menjadi kader dengan kinerja bahwa dari 84 kader yang lama menjadi kader 1-5 tahun mempunyai kinerja kader yang kurang baik sebanyak 57 kader (67,9%). Sementara dari 96 kader yang lama menjadi kader ≥5 tahun mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 14 kader (14,6%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0,000$ $\alpha=0,05$ dengan nilai $p<\alpha$, maka hipotesis nol ditolak yang artinya ada hubungan yang bermakna antara lama menjadi kader dengan kinerja kader Posyandu di KotaPalembang. Nilai *Oddss Ratio* (OR) menunjukkan angka 12,365 artinya kader dengan lama kerja 1-5 tahun lebih berisiko 12,365 kali memiliki

kinerja yang kurang baik dibandingkan kader dengan lama kerja ≥ 5 tahun.

Dari tabel 5 diketahui Distribusi kader menurut pengetahuan dengankinerja bahwa dari 33 kader dengan pengetahuan kurang baik mempunyai kinerja kader yang kurang baik sebanyak 11 kader (33,3%). Sementara dari 147 kader dengan pengetahuan baik mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 60 kader (40,8%). Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji chi square diperoleh nilai $p=0,550$ $\alpha=0,05$, dengan nilai $p>\alpha$, maka hipotesis nol diterima yang artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu di Kota Palembang.

Dari tabel 2 diketahui Distribusi kader menurut sikap kader dengankinerja

bahwa dari 29 kader dengan sikap kurang baik mempunyai kinerja kader yang kurang baik sebanyak 10 kader (34,5%). Sementara dari 151 kader dengan sikap baik mempunyai kinerja kurang baik sebanyak 61 kader (40,4%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,697 (*p-value*>0,05) yang berarti tidak ada hubungan antara sikap dengan kinerja kader Posyandu Kota Palembang.

PEMBAHASAN

Hubungan Lama Menjadi Kader dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil penelitian didapatkan terdapat hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader Posyandu di Kota Palembang dengan *p-value* sebesar 0,000 (*p-value*<0,05). Penelitian didapatkan bahwa responden yang telah menjadi kader ≥ 5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan kader yang telah memiliki masa kerja < 5 tahun. Kader yang masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 96 orang dengan kinerja yang kurang baik sebesar 14,6% (14 orang) dan 82 orang memiliki kinerja baik. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan diketahui bahwa kader dengan lama kerja lebih dari 5 tahun akan lebih berpengalaman dalam melakukan kegiatan Posyandu termasuk cara memandang dan memecahkan masalah selama melakukan kegiatan Posyandu karena telah meningkatnya kedewasaan teknis misal

dalam menghadapi berbagai macam karakter ibu Balita yang jarang datang ke Posyandu maka kader akan mendatangi rumah ibu Balita dengan melakukan pendekatan kekeluargaan sesuai adat daerah masing-masing.

Masa kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman, semakin lama masa kerja seseorang, semakin terampil melakukan tugasnya, begitu juga dengan kader Posyandu yang sudah berpengalaman akan semakin terampil juga dalam melakukan kegiatan Posyandu sehingga akan mendapatkan kinerja yang diharapkan. Hal ini mendukung teori dari Gibson yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah pengalaman, apabila pengalaman individu makin banyak maka akan semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkuprawira, 2007).

Menurut Umar (2001) pengalaman seseorang dalam melakukan tugas tertentu secara terus menerus dalam waktu yang cukup lama dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya. Dalam artian akan semakin berkurang jumlah kesalahan yang dilakukannya, asumsi yang sama berlaku untuk semua jenis pekerjaan. Hal ini dikarenakan salah satu kelebihan dari sifat manusia dibandingkan dengan makhluk lain adalah kemampuan belajar dari pengalaman yang telah didapat terutama

didalam pengalaman yang berakhir pada kesalahan.

Pengalaman merupakan salah satu elemen yang penting dalam melakukan kegiatan Posyandu disamping pengetahuan yang juga harus dimiliki oleh seorang kader. Tentu tidak mengherankan apabila cara memandang dan memecahkan masalah selama melakukan kegiatan Posyandu antara kader yang berpengalaman dengan kader yang kurang berpengalaman akan berbeda, demikian halnya dalam mengambil keputusan dan mengevaluasi dari kegiatan Posyandu yang dilakukan. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu organisasi dikemukakan oleh Timple (1999) dalam (Torang, 2016) antara lain : hubungan yang saling mendukung dan saling mempercayai harus dikembangkan, pengembangan keterampilan, menetapkan sasaran-sasaran yang spesifik dan dapat diukur serta pengalaman anggota dalam pekerjaan harus terus dikembangkan agar dapat berubah menjadi pengalaman yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sengkey (2015) di Puskesmas Paniki Kota Manado dengan informan dari kader Posyandu, Kepala Puskesmas, Kabid KIA, Ketua Tim dan ibu rumah tangga dimana diketahui bahwa kinerja kader Posyandu sangat tergantung pada faktor kemampuan individu itu

sendiri yaitu pengalaman dalam menjadi kader Posyandu semakin rendah pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja kader Posyandu.

Penelitian Adistie, (2017) mengemukakan bahwa kemampuan kader dalam menjalankan tugasnya seperti pendataan Balita, pengukuran tinggi badan, penimbangan serta pengisian KMS dan mendapatkan hasil yang baik dipengaruhi oleh lamanya seseorang kader tersebut bekerja sebagai kader (74,3%). Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Simanjuntak, 2015) yang menyatakan bahwa karakteristik internal kader seperti jumlah anggota keluarga, tingkat pendidikan formal, umur, lama menjadi kader tidak berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kader Posyandu .

Menurut Paille, Bordeau & Galois (2010) agar organisasi tidak kehilangan karyawan, yang dapat mengakibatkan kerugian dan inefisiensi dalam pekerjaan organisasi. Untuk itu perlu dikembangkan langkah-langkah yang dapat mempertahankan aset sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prinsipnya, semakin besar karyawan merasa organisasi tempatnya bekerja mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang berpusat pada kesejahteraan secara sosial dan ekonomi, maka semakin kecil kecenderungan karyawan untuk

meninggalkan organisasi yang mempekerjakan mereka dan untuk mencegah terjadinya retensi karyawan atau setidaknya walaupun harus ada retensi karyawan maka retensi tersebut haruslah dikelola. Menurut Hasibuan (2000) mendefinisikan retensi karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009) yaitu komponen organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan dan hubungan kerja (Putri and Arwiyah, 2019).

Dari hasil wawancara diketahui bahwa upaya Dinas Kesehatan Kota Palembang untuk memberikan penghargaan (*reward*) bagi kader dan mempertahankan kader yang lama maupun kader baru telah menyelenggarakan kegiatan Lomba Peningkatan Kemampuan Kader Tingkat Kota Palembang, diikuti 41 peserta yang berasal dari perwakilan 41 puskesmas. Hadiah bagi kader berprestasi antara lain uang tunai jutaan rupiah, trophy dan piagam. Lomba ini sekaligus mengevaluasi kemampuan kader sebagai pemberi informasi kesehatan kepada masyarakat untuk datang ke Posyandu dan mengajak masyarakat agar melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS).

Hubungan Pengetahuan dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan signifikan antara pengetahuan dengan kinerja kader Posyandu dengan p value 0,550 (p -value>0,05) dengan responden paling banyak dengan pengetahuan baik sebesar 147 orang atau 81,7%. Berdasarkan pertanyaan yang telah diajukan kepada responden tentang tugas kader, sasaran Posyandu, kegiatan utama Posyandu, pengisian KMS/ Buku KIA, balok/ grafik SKDN dan interpretasi hasil penimbangan diketahui bahwa skor terendah terdapat pada sub bab pertanyaan interpretasi tentang hasil penimbangan Balita sebesar 63,33% dan mengenai grafik SKDN 31,67%.

Berdasarkan hasil pengamatan dan dari jawaban di kuesioner ada beberapa kader Posyandu masih belum benar dalam menjawab pertanyaan tentang interpretasi hasil penimbangan dan pembuatan grafik SKDN, di lapangan memang diketahui bahwa yang membuat grafik SKDN biasanya Posyandu yang akan dan pernah mengikuti lomba Posyandu sedangkan yang tidak pernah mengikuti lomba tidak akan membuat grafik SKDN, padahal grafik SKDN sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kegiatan dan membuat perencanaan kegiatan di Posyandu setiap bulan agar kader memahami kondisi gizi Balita yang ada di wilayahnya dan dapat

menemukan solusi yang tepat jika ada masalah gizi Balita di daerahnya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan dimana pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kinerja seseorang kader, semakin tinggi tingkat pengetahuan kader maka semakin baik pula kinerja kader (Irianty, 2015).¹⁵ Pengetahuan merupakan salah satu faktor yang dapat memudahkan dalam mempengaruhi seseorang berperilaku positif atau negatif dalam kehidupan seseorang.⁹ Pengetahuan adalah hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara angket yang menanyakan tentang isi materi yang ingin diukur dari subjek penelitian. Ilmu pengetahuan akan selalu berkembang, oleh karenanya perlu peningkatan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja kader Posyandu. Pengetahuan tercakup dalam domain kognitif yang terdiri dari enam tingkatan, yaitu tahu (*know*), memahami (*comprehensif*), aplikasi, analisis, sintesis, dan evaluasi (Notoatmojo, 2007).

⁴ Berdasarkan tingkatan domain tersebut, maka semakin tinggi kemampuan pengetahuan kader Posyandu, maka diharapkan semakin tinggi pula kemampuannya untuk mengerahkan pengetahuan yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang baik yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari pengetahuan. Karena pencapaian hasil kegiatan Posyandu dapat dilihat melalui balok SKDN artinya pengetahuan kader dalam membuat data melalui balok SKDN sangat diperlukan. Penelitian ini dilakukan pada 11 orang kader Posyandu dan 11 orang bidan dari 11 desa sebagai informan di wilayah Kabupaten Kudus hasil wawancara diketahui bahwa keterampilan dan pengetahuan kader masih kurang yakni dalam pengisian kartu KMS terutama saat mengisi grafik tumbuh kembang, menentukan Naik atau Tidak Naik serta menyimpulkan tumbuh kembang anak bulan ini dan tindak lanjutnya (Trisanti, 2018). Kurangnya pengetahuan (*deficient knowledge*) seseorang akan mempengaruhi antara lain minimnya keterpaparan informasi kurangnya hafalan/ daya ing at, salah memberikan tafsiran terhadap suatu informasi, adanya keterbatasan informasi serta keterbatasan kognitif dalam mencerna informasi, kurang minat untuk belajar dan tidak familiar terhadap sumber informasi (Adistie, 2017).

Hubungan Sikap dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan signifikan antara sikap dengan kinerja kader Posyandu dengan p value 0,697 (p-value>0,05) dengan responden paling banyak dengan sikap kategori baik sebesar 151 orang atau 83,9%. Hasil ini tidak sejalan dengan pernyataan bahwa sikap kader yang baik dan ramah akan membuat sasaran Posyandu merasakan kenyamanan dalam pelaksanaan Posyandu demikian juga dengan menunjukkan sikap sangat berpengaruh terhadap kinerja kader dalam melaksanakan pelaksanaan Posyandu. Karena suka atau tidak suka seseorang terhadap objek akan membuat seseorang mendekati atau menjauhi orang lain (objek). Sikap sering diperoleh dari pengalaman sendiri atau orang lain yang paling dekat. Sikap positif terhadap nilai-nilai kesehatan tidak selalu terwujud dalam suatu tindakan nyata (Irianty, 2015).

Perilaku manusia merupakan refleksi dari beberapa gejala kejiwaan, seperti keinginan, minat, kehendak pengetahuan, emosi, berpikir, sikap, motivasi dan sebagainya, namun sulit dibedakan antara refleksi dengan kejiwaan. Apabila ditelusuri lebih lanjut, gejala kejiwaan yang tercermin dalam perilaku manusia itu adalah pengalaman, keyakinan, sarana fisik, dan sosio masyarakat, aktif tidaknya seseorang dalam melakukan suatu tindakan

sangat dipengaruhi oleh perilaku, dimana keaktifan merupakan outcome dari perilaku. Sikap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Karena itu sikap merupakan reaksi tertutup individu dalam kesiapan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek (Nilawati, 2008).

Berbeda dengan penelitian ini berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa seorang yang menjadi kader memiliki peran penting dalam mewujudkan kemandirian keluarga dan masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatannya baik secara fisik maupun psikologis. Kader Posyandu dalam melaksanakan kegiatan Posyandu harus memiliki sifat ikhlas dan sukarela serta tanggung jawab, agar kesehatan masyarakat di wilayah Posyandu menjadi sehat dan mandiri serta dapat meningkatkan pemberdayaan masyarakat karena merekalah yang paling memahami kondisi kebutuhan masyarakat di wilayahnya dan semoga kader Posyandu tetap ada di hati masyarakat Kota Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja kader Posyandu di Kota Palembang sebagian besar baik (60,6%), selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik kader Posyandu yang terbanyak pada variabel umur ≥ 35 tahun (86,1%), variabel lama menjadi kader yang paling banyak lebih dari ≥ 5 tahun (53,3%), variabel pengetahuan baik (81,7%) dan variabel sikap baik (83,9%).
2. Variabel yang berhubungan signifikan dengan (p -value $<0,05$) dengan kinerja kader Posyandu yaitu lama menjadi kader (p value 0,000). Sedangkan variabel pengetahuan dan sikap tidak berhubungan signifikan dengan (p -value $>0,05$).

Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja kader Posyandu di kota Palembang, berdasarkan kesimpulan diatas peneliti merekomendasikan saran:

1. Penambahan frekuensi pelatihan dan pembinaan kader Posyandu agar pengetahuan dan sikap kader Posyandu dapat meningkat melalui refreshing kader Posyandu serta materi pelatihan lebih banyak tentang penimbangan dan pengisian KMS.

2. Bimbingan teknis ke Posyandu secara rutin untuk meningkatkan kinerja kader Posyandu dalam pencapaian Cakupan Penimbangan Balita di kota Palembang terutama pembinaan ke rumah- rumah (kunjungan rumah) yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian keluarga dan masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatannya.
3. Melakukan inovasi pelayanan kesehatan di Posyandu agar masyarakat tidak bosan dalam menerima informasi kesehatan misalnya kegiatan membaca buku KIA dibuat slogan dari bahasa daerah setempat agar masyarakat lebih familiar tentang kegiatan Posyandu seperti "MARTABAK HAR (Mari Membaca Buku KIA di Hari Rabu), NGUJUNGI SANAK DULUR (melakukan kunjungan rumah) dan mengaplikasikan slogan tersebut dalam kegiatan di Posyandu.
4. Perlu adanya dukungan dan motivasi yang intensif dari tokoh agama, tokoh masyarakat, perangkat daerah (Camat dan Lurah) dan Tim PKK untuk mengajak masyarakat berpartisipasi datang ke Posyandu dalam rangka meningkatkan pemeriksaan serta pemantauan dan perkembangan Balitanya termasuk memberdayakan perekonomian kader.

DAFTAR PUSTAKA

- Adistie, F., Maryam, N. and Lumbantobin, V. (2017) 'Pengetahuan Kader Kesehatan tentang Deteksi Dini Gizi Buruk pada Balita (Studi Kasus di Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran)', *Aplikasi Ipteks untuk Masyarakat*, 6(3), pp. 173–177.
- Andriani, H., Liao, C. Y. and Kuo, H. W. (2016) 'Association of maternal and child health center (Posyandu) availability with child weight status in indonesia: A national study', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(3). doi: 10.3390/ijerph13030293.
- Dinas Kesehatan (2019) *Profil Bidang Kesehatan Masyarakat Tahun 2018*. Palembang.
- Hastono, S. P. (2006) *Analisis Data*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Irianty, H., Agustina, N. and Sulistiyawati, R. (2015) 'Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Tambarangan Kabupaten Tapin Tahun 2015', *Dinamika Kesehatan*, 8 Nomor 1, pp. 93–102.
- Kemenkes (2012) *Kurikulum dan Modul Pelatihan Kader Posyandu*. Jakarta.
- Lapau, B. (2015) *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Lehmann, U. and Sanders, D. (2007) *Community Health Workers: What Do We Know About Them, The State of The Evidence on Programmes, Activities, Costs And Impact on Health Outcomes of Using Community Health Workers, The School of Public Health University of The Western Cape, Evidence and Information for Policy, Department of Human Resources for Health Geneva*. Available at: <https://chwcentral.org/resources/community-health-workers-what-do-we-know-about-them-the-state-of-the-evidence-on-programmes-activities-costs-and-impact-on-health-outcomes-of-using-community-health-workers/>.
- Lemeshow, S., D. W. H. J. (1997) *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan(terjemahan)*. Edited by P. D. (Alih Bahasa). Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Mangkuprawira, S. (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nilawati (2008) *Pengaruh Karakteristik Kader Dan Strategi Revitalisasi Posyandu Terhadap Keaktifan kader Di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh selatan*. Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmojo, S. (2007) *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onthonie, H., Yudi Ismanto and Onibala, F. (2015) 'Hubungan Peran Serta Kader Posyandu dengan Status Gizi Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe', *Keperawatan (e-Kp)*, 3 Nomor 2, pp. 1–7.
- Permenkes RI (2019) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Masyarakat*.
- Putra, G. T. and Yuliatni, P. C. (2016) 'Gambaran Pengetahuan dan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Mengwi I Kabupaten Badung pada Bulan Juli-Agustus 2015', *E-jurnal Mediak*, 5 Nomor 10, pp. 1–9.

- Putri, I. D. and Arwiyah, M. Y. (2019) 'Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltacitra Utama Jakarta Timur The Effect of Employee Retention on Employee Performance In pt . kaltacitra utama jakarta timur Abstrak', 6(2), pp. 4494–4500.
- Sengkey, S. W. and Pangemanan, G. D. K. J. M. (2015) 'Analisis Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Paniki Kota Manado Performance Analysis of Cadres Posyandu in Puskesmas Paniki Manado', *Jikmu*, 5(2b), pp. 491–502.
- Simanjuntak, M. (2015) 'Karakteristik Sosial Demografi dan Faktor Pendorong Peningkatan Kinerja Kader Posyandu', *Jurnal Penyuluhan*, 10(1), pp. 49–58. doi: 10.25015/penyuluhan.v10i1.9914.
- Sutanto P Hastono (2001) *Analisa Data*. Indonesia: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Torang, S. (2016) *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktural, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Trisanti, Ika., Khoirunnisa, F. N. (2018) 'Kinerja Kader Kesehatan dalam Pelaksanaan Posyandu di Kabupaten Kudus', *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, Volume 9(Nomor 2), p. Halaman 192-199.
- Umar, H. (2001) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Keem. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. (2009) *Manajemen Perilaku*. Jakarta: PT Kencana.

HUBUNGAN LAMA KERJA MENJADI KADER, SIKAP DAN PENGETAHUAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI KOTA PALEMBANG

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.utu.ac.id Internet Source	1%
2	littlestarmemory.blogspot.com Internet Source	1%
3	academicjournal.yarsi.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.unsyiah.ac.id Internet Source	1%
5	journal.stikesyarsimataram.ac.id Internet Source	1%
6	de.slideshare.net Internet Source	1%
7	repository.urindo.ac.id Internet Source	1%
8	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%

sehatbersama08.blogspot.com

9	Internet Source	1 %
10	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1 %
11	journal.unair.ac.id Internet Source	1 %
12	dinkes.palembang.go.id Internet Source	1 %
13	jurnal.umsb.ac.id Internet Source	1 %
14	mikroskil.ac.id Internet Source	1 %
15	ejournal.unma.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	1 %
17	trisna-mahardika.blogspot.com Internet Source	1 %
18	cyber-chmk.net Internet Source	1 %
19	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1 %
20	kaaika21.blogspot.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On