



## Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita

Ice Marini, Anom Dwi Prakoso, Emmelia Kristina Hutagaol

Program Studi Sarjana Administrasi Kesehatan, Universitas Medika Suherman

### How to cite (APA)

Marini I, Prakoso A.D, Hutagaol E.K. (2023). Faktor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam upaya pelaksanaan program posyandu balita. *Journal of Nursing and Education*, 4(1), 16-22.

<https://doi.org/10.34305/jnpe.v4i1.815>

### History

Received : 23 Agustus 2023

Accepted : 08 Oktober 2023

Published : 1 Desember 2023

### Corresponding Author

Ice Marini, Program Studi Sarjana  
Administrasi Kesehatan,  
Universitas Medika Suherman  
[ice@medikasuherman.ac.id](mailto:ice@medikasuherman.ac.id)



This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution-  
NonCommercial-ShareAlike 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### ABSTRAK

**Latar Belakang :** Data Kementerian Kesehatan pada akhir 2019 terdapat 298.058 posyandu di Indonesia dan 65,42% yang aktif, angka ini jauh dari target nasional 80%. Kader memiliki peran selain dari tenaga pendamping juga sebagai penggerak masyarakat untuk berperan serta dalam upaya kesehatan sesuai kewenangannya, penggerak masyarakat untuk berperan serta dalam upaya kesehatan dan juga sebagai penggerak masyarakat untuk datang ke Posyandu.

**Metode :** Desain penelitian ini menggunakan desain *cross secsional study*. Sampel pada penelitian ini 96 orang, diambil secara *purposive sampling*. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, data dianalisis secara statistik deskriptif dan uji *chi-square*.

**Hasil :** Hasil penelitian Karakteristik responden hampir seluruh responden (96,9%) berusia diatas 25 tahun, Sebagian kecil responden (14,6%) berpendidikan > SMA. *Hasil bivariat* diperoleh tidak ada hubungan usia ( $p=0,569$ ), pendidikan ( $p=0,118$ ), pengetahuan ( $p=0,155$ ) dengan kinerja kader, namun ada hubungan masa kerja ( $p=0,020$ ), motivasi ( $p=0,002$ ) dengan kinerja kader.

**Pembahasan :** kinerja individu dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang positif atau negative akan mempengaruhi kinerja seseorang yang kondusif yang termasuk didalamnya pimpinan, rekan kerja, sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja.

**Kesimpulan :** hampir seluruh responden(96,9%) berusia diatas 25 tahun, dan (85,4%) berpendidikan  $\leq$  SMA, lebih dari separuh responden (58,3%) menunjukkan kinerja kurang baik. Terdapat hubungan masa kerja dan motivasi dengan kinerja kader.

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

## Pendahuluan

Indonesia mempunyai permasalahan dibidang gizi balita, permasalahan tersebut antara lain terkait *stunting*, *wasting*, *underweight* dan *overweight*. Prevalensi *stunting* mencapai 21,6% dimana angka tersebut melebihi batas dari WHO yaitu 20%. Hal ini menandakan bahwa kasus ini masuk kedalam kategori kronis. Untuk kasus *wasting* pada tahun 2022 prevalensi sebesar 7,7% naik dari tahun sebelumnya, untuk *underweight* sebesar 17,1% (Katadata.go.id, n.d.).

Posyandu di Indonesia merupakan fasilitas kesehatan yang dekat dengan masyarakat secara langsung. Pada tahun 2019 terdapat 298.058 posyandu di Indonesia dan dari sejumlah itu yang aktif sekitar 65,42%. Pelayanan kesehatan balita yang mencakup pemantauan, pertumbuhan, perkembangan, pemberian kapsul A hingga pemberian makanan tambahan merupakan bagian dari program posyandu balita (Dinas Kesehatan Kab. Bekasi, 2021).

Masalah terkait gizi pada balita ini selain pemberian makanan tambahan dan lokal, juga terkait hal bagaimana peningkatan pengetahuan dengan edukasi tentang cara ibu memberikan makanan yang baik dan benar kepada anak (Katadata.go.id, n.d.). Pemberian edukasi bisa dilakukan oleh kader yang juga berperan dalam pengelolaan posyandu. Kader adalah masyarakat yang dipilih kemudian diberikan pelatihan dengan tujuan mempunyai kemampuan menjadi penggerak masyarakat dibidang kesehatan (Kementrian Kesehatan RI, 2019).

Kader memiliki peran selain dari tenaga pendamping juga sebagai pendorong masyarakat untuk berpartisipasi dibidang kesehatan, penyuluhan kepada masyarakat, pencatatan dan pelaporan masalah yang didapatkan di lapangan kepada tenaga kesehatan yang berwenang (Kementrian Kesehatan RI, 2019).

Perilaku hidup sehat pada masyarakat diwujudkan dengan kader sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak masyarakat, kader tersebut dilatih sehingga memiliki potensi dalam berkolaborasi dengan tenaga kesehatan. Kader mempunyai tugas di

Posyandu mulai dari pendataan, penimbangan, pencatatan, memberikan makanan tambahan, distribusi vitamin hingga melakukan kunjungan rumah bagi ibu hamil atau ibu balita yang tidak hadir dalam kegiatan posyandu (Kementrian Kesehatan RI, 2012).

Kader juga diharapkan mampu memberikan dan menyediakan pencatatan pelaporan data hingga menjadi sebuah informasi bagi unit terkait seperti koordinator program puskesmas atau bagian dinas kesehatan yang tidak dapat mencapai masyarakat langsung, serta menjadikan para *stake holder* untuk mengerti dan merespon kebutuhan masyarakat. Dari berbagai masalah kesehatan yang muncul dimasyarakat kader diharapkan mampu menjadi mitra dan kepanjangan tangan petugas kesehatan dalam mengatasi berbagai masalah tersebut (Kementrian Kesehatan RI, 2012).

Organisasi mempunyai unsur yang sangat penting yaitu sumber daya manusia karena SDM dapat menentukan arah dari organisasi apakah bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dari awal. Hasil kinerja dari karyawan dapat berupa kinerja individu dimana hasil kerja tersebut ditujukan untuk kepentingan organisasi (Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani, 2020).

Mangkunegara dalam Desriyanti 2020 menyatakan factor yang mempengaruhi kinerja antarlain factor kemampuan secara psikologis dan factor motivasi. Menurut Gibson (1987) dalam Desriyanthi 2020 factor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat dibagi kedalam faktor individu, factor psikologis dan factor organisasi (Desriyanthi, 2020).

Karakteristik seperti umur, pendidikan, masa kerja merupakan hal yang melekat pada individu. Menurut Notoadmodjo 2012 karakteristik merupakan factor internal dalam determinan perilaku. Respon atau reaksi yang diberikan seseorang terhadap stimulus yang didapatkan disebut dengan perilaku. Ada perbedaan dalam memberikan respons tersebut, hal ini berkaitan dengan karakteristik dari orang yang menerima respons. Penelitian ini ingin melihat

factor yang berhubungan dengan kinerja kader dalam Upaya pelaksanaan program posyandu

balita.

### Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian cross sectional study. Pelaksanaan penelitian di wilayah kerja Puskesmas Wanasari, Kab Bekasi. Populasi dalam penelitian kader dengan jumlah populasi 1059. Sampel dalam penelitian ini adalah kader yang aktif di Posyandu balita. Dari rumus didapatkan sampel minimal 96 orang. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu umur, Pendidikan, masa kerja, pengetahuan, motivasi dan dukungan dan variabel terikat yaitu kinerja kader.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pengumpulan dilakukan oleh enumerator penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dibantu oleh koordinator kader. Penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana

pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu dengan kriteria yang telah ditentukan oleh penelitian. Data dianalisis secara statistik dengan tahapan analisis univariat dan bivariat Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* (Notoatmodjo, 2010).

### Hasil

Hampir seluruh responden (96,9%) berusia diatas 25 tahun, sebagian kecil responden (14,6%) berpendidikan diatas SMA dan kurang dari separuh responden (44,8%) memiliki masa kerja diatas 3 tahun, Untuk variabel kinerja menunjukkan hasil lebih dari separuh responden (58,3%) kinerja kurang baik sedangkan responden dengan kinerja baik sebesar (41,7%).

**Tabel 1. Hasil Analisis Bivariat Antara Variabel Independent Dengan Variabel Dependen**

Variable Independen	Kinerja		Total n	P Value
	Kurang Baik n (%)	Baik n (%)		
Umur				
≤ 25 tahun	1 (33,3%)	2 (66,7%)	3	0,569
> 25 tahun	55 (59,1%)	38 (40,9%)	93	
Pendidikan				
≤ SMA	51 (62,2%)	31 (37,8%)	82	0,118
> SMA	5 (35,7%)	9 (64,3%)	14	
Masa Kerja				
≤ 3 tahun	37 (69,8%)	16 (30,2%)	53	0,020
> 3 tahun	19 (44,2%)	24 (55,8%)	43	
Pengetahuan				
Rendah	29 (67,4%)	14 (32,6%)	43	0,155
Tinggi	27 (50,9%)	26 (49,1%)	53	
Motivasi				
Rendah	36 (75%)	12 (25%)	48	0,002
Tinggi	20 (41,7%)	28 (58,3%)	48	
Dukungan				
Tidak mendukung	18 (64,3%)	10 (35,7%)	28	0,595
Mendukung	38 (55,9%)	30 (44,1%)	68	

Hasil penelitian menunjukkan kader yang berusia dibawah 25 tahun menunjukkan

kinerja kurang baik (33,3%) lebih rendah dari kader yang berusia diatas 25 tahun dengan

kinerja kurang baik (59,1%). Nilai  $P = 0,569$  ( $P > 0,05$ ) dapat diartikan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara usia dengan kinerja kader.

Lebih dari separuh responden (62,2%) dengan pendidikan dibawah SMA menunjukkan kinerja kurang baik lebih tinggi dari pada pendidikan diatas SMA (35,7%) dengan nilai  $P = 0,118$  ( $P > 0,05$ ) yang diartikan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja kader.

Pada variabel masa kerja didapatkan hasil responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun menunjukkan kinerja kurang baik (69,8%) lebih tinggi dari pada responden dengan masa kerja diatas 3 tahun (44,2%). Nilai  $P = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) yang diartikan terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja kader.

Kader dengan pengetahuan rendah

## **Pembahasan**

Hampir seluruh responden berusia diatas 25 tahun (96,9%). Sebanyak 33,3% berusia dibawah 25 tahun menunjukkan kinerja kurang baik, sedangkan responden yang berusia diatas 25 tahun 59,2% menunjukkan kinerja kurang baik. Thorndike dalam Maykuroh tahun 2022 memaparkan pada usia 22 sampai 24 tahun seseorang mengalami penurunan dalam kemampuan belajar hingga 15%, puncak kemunduran dalam pembelajaran pada usia 25 tahun sampai pada usia 41 tahun. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seseorang yang berusia 25 tahun sudah mulai merasakan hambatan dalam mempelajari sesuatu (Maykuroh et al., 2022).

Lebih dari separuh responden (62,2%) dengan pendidikan dibawah SMA menunjukkan kinerja kurang baik lebih tinggi dari pada pendidikan diatas SMA (35,7%). Namun responden dengan pendidikan diatas SMA pun menunjukkan kinerja kurang baik (50,9%). Sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) didapatkan hasil pendidikan kader posyandu tidak berhubungan dengan kinerja kader posyandu. Kader posyandu dengan tingkat pendidikan dibawah SMA sama dengan kader dengan tingkat pendidikan diatas SMA

menunjukkan kinerja kurang baik (67,4%) hampir sama dengan kader berpendidikan tinggi (50,9%). Dari hasil uji *chi square* didapatkan hasil tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader dengan nilai  $P = 0,155$  ( $P > 0,05$ ).

Lebih dari separuh responden dengan motivasi rendah menunjukkan kinerja kurang baik (75%) lebih tinggi dari responden dengan motivasi tinggi (41,7%). Hasil uji *chi square* nilai  $P = 0,002$  ( $P < 0,05$ ) terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja.

Responden dengan tidak mendapatkan dukungan (64,3%) menunjukkan kinerja kurang baik sedangkan responden yang mendapatkan dukungan (55,9%) menunjukkan kinerja kurang baik. Nilai  $P = 0,595$  ( $P > 0,05$ ) menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara dukungan dengan kinerja.

jika mereka memiliki waktu luang dalam melakukan pekerjaannya (Setiawan & Mardhianti, 2013).

Pengetahuan dikaitkan dengan pendidikan, asumsinya pendidikan yang tinggi maka akan semakin luas pengetahuannya. Namun pengetahuan tersebut dapat diperoleh bukan hanya dari pendidikan formal bisa juga dari pendidikan non formal. Setiap kader memiliki kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan ilmu pengetahuan atau dalam bentuk pelatihan kader. Pengetahuan belum cukup untuk dapat merubah perilaku seseorang karena untuk merubah perilaku membutuhkan proses yang panjang, kompleks dan berkelanjutan (Afifa, 2019).

Pada variabel masa kerja didapatkan hasil responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun menunjukkan kinerja kurang baik (69,8%) lebih tinggi dari pada responden dengan masa kerja diatas 3 tahun (44,2%).

Sejalan dengan penelitian Gede 2016 didapatkan hasil dari 56 orang responden yang menjadi kader selama lebih dari 5 tahun sekitar 64% berpendidikan baik. Kader dengan masa kerja yang lama berpengaruh kepada peningkatan pengetahuan, hal ini disebabkan oleh pengalaman yang didapatkan selama

kegiatan posyandu ataupun dari pelatihan yang cukup. pengalaman seperti edukasi, pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan, kasus yang ditemui dilapangan menjadikan kader memiliki pengetahuan sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat (Gede Tamblang Baswara Putra, 2016).

Pada teori efisiensi wage models dalam Hidayati (2022) menjelaskan terdapat teori yang antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang memiliki masa kerja lebih lama memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk lebih efisien dalam mengelola SDM (Hidayati et al., 2022).

Lama bekerja merupakan dapat diukur dari seberapa lama waktu seseorang sudah bekerja. Masa kerja yang panjang juga memberikan pengalaman bagi pekerja sehingga akan terlihat pada saat mengerjakan tugasnya lebih menguasai dan tidak terlalu memerlukan bimbingan. Sedangkan tenaga kerja yang belum banyak pengalaman atau baru harus dibimbing dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005) dalam Batbuall (2021) dalam organisasi jika tenaga kerja berpengalaman maka akan sebanding dengan kecakapan kerja yang semakin baik (Batbuall, 2021).

Kader dengan pengetahuan rendah menunjukkan kinerja kurang baik (67,4%) hampir sama dengan kader berpendidikan tinggi (50,9%). Hasil uji *chi square* menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja kader.

Sejalan dengan penelitian Afifa (2019) penelitian dilakukan di Wilayah Puskesmas Gedangan menunjukkan tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja kader, hal ini dapat terjadi karena responden dengan pendidikan SMP lebih banyak pada penelitian tersebut. berhubungan signifikan terhadap kinerja kader hal ini dimungkinkan karena persentase kader dengan berpendidikan SMP lebih banyak di wilayah tersebut. Pendidikan berkaitan dengan pengetahuan karen jenjang pendidikan akan membentuk pola pikir dan nalar seseorang (Afifa, 2019).

Lebih dari separuh responden dengan

motivasi rendah menunjukkan kinerja kurang baik (75%) lebih tinggi dari responden dengan motivasi tinggi (41,7%). Hasil uji *chi square* menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja.

Menurut Gibson (1996) dalam Kiting 2017 terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain factor individu, factor psikologis, dan factor organisasi. Factor psikologis termasuk didalamnya persepsi, sikap, pembelajaran dan motivasi. Motivasi berawal dari diri sendiri dan kemudian dipengaruhi oleh factor lingkungan. Seseorang dapat dipengaruhi oleh factor intrinsik dan ekstrinsik sehingga bisa menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi (Kiting et al., 2017).

Hasil penelitian Nisa dkk tahun 2020 menyatakan keberhasilan kinerja seorang perawat dapat diraih jika individu mendapatkan control internal yang mengarahkan untuk mengembangkan pekerjaan dalam mencapai tujuan, Adapun kontrol internal tersebut adalah motivasi kerja (Nisa, Nabila Khoiru, Aria Pranata, 2020).

Responden dengan tidak mendapatkan dukungan (64,3%) menunjukkan kinerja kurang baik sedangkan responden yang mendapatkan dukungan (55,9%) menunjukkan kinerja kurang baik. Hasil uji *chi square* didapatkan hasil  $P = 0,595$  menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara dukungan dengan kinerja.

Sejalan dengan penelitian (Husniyawati & Wulandari, 2016) menunjukkan kinerja posyandu dipengaruhi oleh dukungan tokoh masyarakat dalam pengelolaan posyandu. Menurut Sopiha 2008 dalam Husniyati 2016 kinerja individu dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan. Lingkungan yang positif atau negative akan mempengaruhi kinerja seseorang. Maka lingkungan yang kondusif yang termasuk didalamnya pimpinan, rekan kerja, sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja. (Husniyawati & Wulandari, 2016).

## **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini

karakteristik responden hampir seluruh responden (96,9%) berusia diatas 25 tahun, Sebagian kecil responden (14,6%) berpendidikan dibawah SMA. Ada hubungan antara masa kerja dan motivasi dengan kinerja kader posyandu. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dan dukungan dengan kinerja kader.

#### Saran

Saran dari penelitian ini untuk kader yang berpengalaman saling *sharing* dengan kader lain untuk meningkatkan kinerja kader yang belum berpengalaman mengingat masa kerja berhubungan dengan kinerja. Koordinator posyandu melakukan kegiatan yang bisa meningkatkan motivasi kader seperti adanya apresiasi atas kinerja yang dilakukan, diadakan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkala.

#### Daftar Pustaka

Afifa, I. (2019). Kinerja Kader dalam Pencegahan Stunting : Peran Lama Kerja sebagai Kader , Pengetahuan dan Motivasi The Cadre Performa in Stunting Prevention : Rule of Working Duration as Cadre , Knowledge , and Motivation. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 30(4), 336–341.

Batbuall, B. (2021). *Self Management Untuk Meningkatkan Kinerja Bidan*. Penerbit Adab.

Desriyanthi, A. W. (2020). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu di Kampung KB Kota Makasar Tahun 2020*. Universitas Hasanudin.

Dinas Kesehatan Kab. Bekasi. (2021). Profil Kesehatan Kabupaten Bekasi. In *Kemenkes RI* (pp. 2013–2015).

Gede Tamblang Baswara Putra, P. C. D. Y. (2016). *Gambaran Pengetahuan dan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja UPT Puskesmas Mengwi I Kab Badung Pada Bulan Juli-Agustus 2015*. 5(10), 1–9.

Hidayati, H., Nainggolan, R., Erdiansyah, W. S.,

& Ratri, A. A. N. E. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.

Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 4(2), 126. <https://doi.org/10.20473/jaki.v4i2.2016.126-135>

Katadata.go.id. (n.d.). *Selain Stunting, Ini Deretan Masalah Gizi yang Kerap Dialami Balita di Indonesia*.

Kementrian Kesehatan RI. (2012). Kurikulum dan Modul Pelatihan Kader Posyandu. In *Kemenkes RI*. Kementerian Kesehatan RI.

Kementrian Kesehatan RI. (2019). *UU No 8 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Kesehatan*.

Kiting, R. P., Ilmi, B., & Arifin, S. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posbindu Penyakit Tidak Menular. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 1(2), 106. <https://doi.org/10.20527/jbk.v1i2.3149>

Maykuroh, K., Dewi, C., Heriyani, E., & Tri, H. (2022). *Modul Psikologi Perkembangan*. Feniks Muda Sejahtera.

Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu Widani, K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nila Cakra.

Nisa, Nabila Khoir, Aria Pranata, H. H. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2019. *Journal of Nursing Practice and Education*, Vol 1, No.1. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i2.656>.

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.

Setiyawan, A., & Mardhianti, R. (2013). Kinerja Kader Posyandu Sebagai Faktor Pendukung Terbentuknya Tingkat Kemandirian Posyandu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(3).

<https://doi.org/10.35952/jik.v2i3.70>

