

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU

FACTORS RELATED TO THE PERFORMANCE CADRE IN POSYANDU

Rita Afni

Kebidanan STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Jl. Mustafa Sari No.5, Pekanbaru, Telp.(0761)33815, Fax.(0761)863646

E-mail: afni_baex@yahoo.com

ABSTRACT

Background: Performance posyandu cadres is something that can be done by a cadre of neighborhood health center in accordance with its duties and functions are influenced by the attitudes, knowledge and skills which have received special training from the local health center to implement, maintain and develop the existing IHC activities in the area voluntarily.

Objective: The purpose of this study is to know the factors that relate to the performance of cadres posyandu in Puskesmas Gunung Sahilan Kec. Kampar Kiri .

Metode: This study used quantitative analytical method, the cross-sectional design. The population in this study were all health cadres in 18 neighborhood health center in Puskesmas Mount Sahilan District of Kampar Kiri in 2012, amounting to 114 people. The sample in this study was the total population, so the sample in this study were 114 cadres.

Result: The results obtained are of young age of 45 respondents who most of the cadres Posyandu have a good performance as many as 24 respondents (53.3%) with significant value of 0.003 (p value < 0.05), from 67 α respondents had education Low largely posyandu cadres have poor performance as many as 50 respondents (74.6%) with significant value of 0.009 (p value < 0.05), from 52 α respondents who said coaching is not good most of the cadres Posyandu have performance not good as many as 37 respondents (71.2%) with significant value of 0.210 (p value $> \alpha$), from 68 respondents have a negative attitude most α 0.05 of the cadres Posyandu have poor performance as many as 52 respondents (76, 5%) with significant value of 0.002 (p value < 0.05), and 58 α respondents who either do not have the perception that the majority of cadres Posyandu have poor performance as many as 41 respondents (70.7%) with significant value for 0.190 (p value $> \alpha$ 0.05

Conclusion: The conclusion of this study is a significant relationship between age, education and attitude.

Keywords: Performance, Posyandu cadres

INTISARI

Latar Belakang: Kinerja kader posyandu adalah sesuatu yang dapat dikerjakan oleh kader posyandu sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan yang mana telah mendapat pelatihan khusus dari Puskesmas setempat untuk melaksanakan, memelihara dan mengembangkan kegiatan Posyandu yang ada di daerahnya secara sukarela.

Tujuan Penelitian: Untuk diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kecamatan Kampar Kiri..

Metode: Penelitian ini menggunakan metode *analitik kuantitatif*, dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kader Posyandu di 18 posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kecamatan Kampar Kiri tahun 2012 yang berjumlah 114 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi, jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 kader.

Hasil: dari 45 responden yang berumur muda sebagian besar kader posyandunya memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 24 responden (53,3%) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 (p value $< \alpha$ 0,05), dari 67 responden memiliki pendidikan yang rendah sebagian besar kader posyandu memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 50 responden (74,6%) dengan nilai signifikan sebesar 0,009 (p value $< \alpha$ 0,05), dari 52 responden yang menyatakan pembinaan tidak baik sebagian besar kader posyandu memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 37 responden (71,2%) dengan nilai signifikan sebesar 0,210 (p value $> \alpha$ 0,05), dari 68 responden memiliki sikap yang negatif sebagian besar kader posyandunya memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 52 responden (76,5%) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 (p value $< \alpha$ 0,05), dan 58 responden yang mempunyai persepsi yang tidak baik sebagian besar kader posyandunya memiliki kinerja yang tidak baik yaitu sebanyak 41 responden (70,7%) dengan nilai signifikan sebesar 0,190 (p value $> \alpha$ 0,05)

Simpulan: adanya hubungan yang signifikan antara umur, pendidikan dan sikap.

Kata Kunci: Kinerja, Kader posyandu

PENDAHULUAN

Kinerja kader posyandu adalah sesuatu yang dapat dikerjakan oleh kader posyandu sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan yang mana telah mendapat pelatihan khusus dari Puskesmas setempat untuk melaksanakan, memelihara dan mengembangkan kegiatan Posyandu yang ada di daerahnya secara sukarela¹.

Posyandu merupakan salah satu bentuk Peran Serta Masyarakat (PSM), merupakan wadah peran serta masyarakat dalam pembangunan kesehatan yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat. Posyandu diselenggarakan terutama untuk melayani balita (baik imunisasi maupun penimbangan berat badan) dan orang lanjut usia (Posyandu Lansia). Dasar pelaksanaan posyandu yang lain adalah undang-undang no.36 tahun 2009 pasal 66 tentang dana sehat sebagai penyelenggaraan dan pengelolaan pemeliharaan kesehatan secara paripurna².

Upaya menggerakkan masyarakat dalam keterpaduan ini digunakan pendekatan melalui pembangunan kesehatan masyarakat desa (PKMD), yang secara operasional dibentuklah posyandu. Posyandu ini merupakan wadah titik temu antara pelayanan profesional dari petugas kesehatan dan peran serta masyarakat dalam menanggulangi masalah kesehatan masyarakat, terutama dalam upaya penurunan angka kematian bayi dan angka kelahiran³.

Tujuan pelaksanaan posyandu adalah untuk memudahkan masyarakat mengetahui atau memeriksakan kesehatan terutama untuk ibu hamil dan anak balita. Keaktifan keluarga pada setiap kegiatan posyandu tentu akan berpengaruh pada keadaan status gizi

anak balitanya, Karena salah satunya tujuan posyandu adalah memantau peningkatan status gizi masyarakat terutama anak balita dan ibu hamil⁴.

Kegiatan posyandu merupakan kegiatan nyata yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat, yang dilaksanakan oleh kader-kader kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan pelatihan dari puskesmas mengenai pelayanan kesehatan dasar⁵.

Posyandu tersebar lebih dari 70.000 desa di Indonesia. Pada tahun 2010, diperkirakan sekitar 91,3% anak 6-11 bulan dan 74,5% balita dibawa ke Posyandu sekurang-kurangnya satu kali selama enam bulan terakhir. Dalam pergerakannya, Posyandu dimotori oleh para kader terpilih dari wilayah sendiri yang terlatih dan terampil untuk melaksanakan kegiatan rutin di Posyandu maupun di luar hari buka Posyandu⁶.

Berdasarkan data yang didapat dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar, bahwa pencapaian target Puskesmas sekabupaten Kampar Tahun 2011 yang meliputi data ANC (Kunjungan K1-K4 (65,47%)), persalinan oleh Nakes (52,1%), Imunisasi (58,70%), akseptor KB aktif (13,25%) dan Vit A untuk ibu nifas(53,8%), Puskesmas Gunung Sahilan menempati urutan ke 26 dari 28 Puskesmas.

Di Puskesmas Gunung Sahilan, pembinaan terhadap kader posyandu dilakukan sebanyak 1 bulan sekali, tetapi dari hasil pencapaian target Puskesmas diketahui bahwa Puskesmas Gunung Sahilan berada di urutan yang ke-26 dari 28 Puskesmas yang ada di Kabupaten Kampar.

Pada waktu pelaksanaan posyandu dapat diketahui bahwa kader posyandu masih

belum melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya yang meliputi: sebelum hari buka posyandu (mencatat sasaran posyandu, memotivasi sasaran, melakukan koordinasi dengan perangkat Desa, menyiapkan tempat pelaksanaan posyandu, dan melakukan pertemuan kader), pada buka posyandu (menerima pendaftaran, melakukan penimbangan, melakukan pencatatan, melakukan penyuluhan dan memberikan pelayanan seperti pemberian vitamin A, tablet zat besi (fe), oralit, pil KB dan kondom) seperti pada waktu sebelum hari posyandu (belum melakukan pencatatan tentang berapa sasaran posyandu, belum memotivasi sasaran untuk datang berkunjung ke posyandu dan belum ada melakukan pertemuan dengan kader lainnya untuk pembagian tugas pada waktu hari buka posyandu), pada hari buka posyandu (kader belum melaksanakan tugasnya di meja 1-4, dan masih sering bidannya yang berada di meja 1-5).

Dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di 3 posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan terhadap 15 orang kader posyandu, diketahui bahwa kinerja kader posyandu tentang sistem pencatatan dan pelaporan kegiatan posyandu masih kurang baik. Hal ini terbukti dengan banyaknya kader yang tidak langsung mencatatkan hasil penimbangan bayi dan balita di buku register dan KMS, ditemukan bahwa pendidikan kader posyandu yang ada di wilayah kerja Gunung Sahilan masih sangat rendah yaitu dari 15 kader, 9 orang di antaranya berpendidikan SD, 3 orang SMP, 2 orang SMA dan hanya 1 orang yang berpendidikan Sarjana serta umur kader posyandu rata-rata diatas 30 tahun, pada saat hari buka posyandu, dari 5 orang kader yang ada 1 posyandu,

hanya 2 orang kader saja yang aktif melaksanakan tugasnya.

Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kecamatan Kampar Kiri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study* yang dilaksanakan pada bulan oktober tahun 2013 di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kecamatan Kampar Kiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 114 kader. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan tabel observasi yang dirancang oleh peneliti dan dibagikan kepada responden yang berada di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kecamatan Kampar Kiri. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan bivariat yang menggunakan uji *chi-square*.

HASIL

Hasil uji bivariat dari 5 variabel, terdapat 3 variabel yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja kader posyandu yaitu umur (*p value* = 0,003), pendidikan (*p value* = 0,009), dan sikap (*p value* = 0,002), serta ada 2 variabel yang tidak berhubungan yaitu pembinaan dan persepsi. Berdasarkan nilai OR kader yang berumur muda berpeluang 3,5 kali untuk memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan kader yang berumur tua (95% CI : 1,568-7,794), kader yang memiliki pendidikan rendah berpeluang 3 kali untuk memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan kader yang memiliki

pendidikan tinggi (95% CI : 1,388-6,787) dan kader yang memiliki sikap negatif berpeluang 3,9 kali untuk memiliki kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan kader yang memiliki sikap positif (95% CI : 1,727-8,667).

dikategorikan pada umur muda dan tua, umur dikatakan masih muda apabila ≤ 35 tahun dan dikategorikan tua apabila > 35 tahun⁷.

Usia seseorang yang masih muda akan mudah menerima informasi yang diberikan.

Tabel 1. Hubungan Umur Kader Dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Gunung Sahilan

No	Variabel	Kinerja Kader				Total		P Value	OR	95 % CI
		Tidak Baik		Baik						
		F	%	F	%	F	%			
1.	Umur Kader									
	Muda	21	46,7	24	53,3	45	100	0,003	3,496	1,568-7,794
	Tua	52	75,4	17	24,6	69	100			
2.	Pendidikan									
	Rendah	50	74,6	17	25,4	67	100	0,009	3,069	1,388-6,787
	Tinggi	23	48,9	24	51,1	47	100			
3.	Pembinaan									
	Tidak Baik	37	71,2	15	28,8	52	100	0,210	1,781	0,814-3,901
	Baik	36	58,1	26	48,9	62	100			
4.	Sikap									
	Negatif	52	76,5	16	23,5	68	100	0,002	3,869	1,727-8,667
	Positif	21	45,7	25	54,3	46	100			
5.	Persepsi									
	Tidak Baik	41	70,7	17	29,3	58	100	0,190	1,809	0,834-3,924
	Baik	32	57,1	24	42,9	56	100			
	Total	73	64,0	41	36,0	114	100			

PEMBAHASAN

Hubungan Umur Kader Posyandu Dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *chi-square* didapatkan nilai *p value* = 0,003 ($< \alpha$) ada hubungan yang signifikan antara umur kader posyandu dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri Tahun 2013.

Masa-masa ketidakpuasan biasanya berlangsung umunya sampai tahun-tahun 30-an atau sampai pertengahan (usia 35 tahun). Setelah itu umumnya orang dewasa mendapat peningkatan kepuasan jabatan sebagai akibat diperoleh prestasi yang lebih besar dan adanya penghargaan yang lebih baik. Umur

Tetapi walaupun usia yang muda bisa dengan mudah menyerap informasi yang diberikan, usia muda merupakan masa-masa dimana belum merasakan kepuasan dengan hasil kegiatan yang telah dilakukan dan cenderung mencoba atau mencari kegiatan yang baru sehingga hasil pekerjaan yang dicapai pada usia muda belum begitu maksimal. Jika seseorang telah memasuki usia tua maka akan mengalami peningkatan kepuasan dan akan mengerjakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan akan mencapai hasil yang maksimal. Pembinaan yang dilakukan kepada kader sudah sering dilakukan, hanya saja karena kader yang berumur tua lebih banyak dan materi yang diberikan belum sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh kader, hal

iniilah yang dapat menyebabkan masih rendahnya hasil dari kinerja kader.

Hubungan Pendidikan Kader Posyandu Dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *chi-square* didapatkan nilai *p value* = 0,009 ($< \alpha$) ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri Tahun 2013.

Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi, misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga meningkatkan kualitas hidup dan aktualisasi diri. Oleh sebab itu, makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka makin mudah menerima informasi sehingga makin banyak pengetahuan yang dimiliki dan semakin mudah orang tersebut menerima informasi, sehingga seseorang lebih mudah menerima terhadap nilai-nilai yang baru dikembangkan⁷.

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin mudah menerima informasi yang diberikan dan semakin banyak pengetahuan yang dimilikinya serta akan dapat meningkatkan kinerjanya, sebagian besar kader yang ada di Puskesmas Gunung Sahilan memiliki pendidikan yang rendah oleh karena itu kinerja kader posyandunya masih kurang baik, walaupun pembinaan telah sering dilakukan.

Hubungan Sikap Kader Posyandu Dengan Kinerja Kader Posyandu

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *chi-square* didapatkan nilai *p value* = 0,002 ($< \alpha$) ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan Kabupaten Kampar Kiri Tahun 2013.

Sikap adalah merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek dan sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Dalam kehidupan sehari-hari sikap merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulasi sosial⁸.

Sikap seseorang tidak dapat terlihat secara langsung karena sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup, tetapi dengan melakukan pendekatan secara langsung dan dengan pengisian kuesioner, maka dapat diketahui bagaimana sikap seseorang. Jika seseorang cenderung mempunyai sikap negatif terhadap suatu objek, maka dia juga akan melakukan suatu tindakan yang negatif demikian juga halnya dengan sikap seorang kader, jika kader cenderung memiliki sikap yang negatif maka kinerja kader juga tidak akan baik dan sebaliknya jika seorang kader memiliki sikap yang positif maka kinerjanya juga akan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur kader, pendidikan kader dan sikap kader terhadap kinerja kader yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gunung Sahilan. Dan tidak ada hubungan antara pembinaan dan persepsi kader terhadap kinerja kader.

SARAN

Diharapkan kepada Puskesmas Gunung Sahilan agar memberikan pembinaan atau pelatihan-pelatihan yang tepat dan dapat dipahami serta dapat dilaksanakan oleh kader posyandu yang ada di wilayah kerja puskesmasnya agar kinerja kader posyandu dapat ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

1. Depkes RI. 2004. *Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Depkes RI
2. Depkes RI, 2007. *Peningkatan Peran Serta Masyarakat Panduan Bagi Petugas Puskesmas*. Jakarta: Depkes RI
3. Ilyas, Yalis. 2001. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI
4. Depkes RI, 2007. *Peningkatan Peran Serta Masyarakat Panduan Bagi Petugas Puskesmas*. Jakarta: Depkes RI
5. Kemenkes RI. 2011. *Kader Posyandu Menuju Keluarga Sadar Gizi*. Jakarta: Kemenkes RI
6. Hasibuan S,P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Bumi Aksara
7. Notoadmodjo, S. 2003. *Pengantar Pendidikan Kesehatan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta
8. Widayatun, Tri Rusmi. 2009. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: CV Sagung Seto