

## HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU

**DI Latifah**

**Nur Sefa Arief Hermawan**

**STIKES Mitra Lampung**

[sefa@umitra.ac.id](mailto:sefa@umitra.ac.id)

### **ABSTRACT**

Success is determined by the performance of posyandu cadres are also members of the founding of the family welfare As well as training conducted by the place of welfare development of the family. The province of Lampung there are some 22.250 posyandu cadres spread in some regency in Central Lampung are 492. Research aims to understand training relations with the performance of Posyandu Cadres in health center area of Seputih Surabaya Central Lampung Regency on 2015.

In which the design is used in research analitik by using the approach cross sectional the kind of research used in this research namely kuantitatif the sample collection in doing by using the method purposive sampling. In this research all sample posyandu cadres and it has been given training that is as many as 144 posyandu cadres.

The analysis result of univariat posyandu cadres in get training there are not great for follow the training posyandu cadres as many as 88 (61.1%) cadres and known to a less well the performance of some 82 posyandu cadres(58.9%). The analysis result in bivariat get from 56 posyandu cadres there is good training as many as 35 (62.5%) cadres with the performance of good and 21 (37.5%) cadres that less than satisfactory performance while than 88 posyandu cadres there are training cadres that is not good as many as 27 (30.7% ) with a good and 61 (69.3%) cadres.

Training relations with the performance of posyandu cadres in health center area of Seputih Surabaya Central Lampung regency on 2015. P-value = 0,000 with POR 3,765 (1,859-7,626). Is expected to optimize routine training activities and alternately to training relations with the performance of Posyandu cadres in health center area of Seputih Surabaya Central Lampung regency on 2015.

**Keyword:** Training With Cadres Posyandu Performance

## PENDAHULUAN

Hingga saat ini, posyandu masih menjadi sarana penting di dalam masyarakat yang mendukung upaya pencapaian keluarga sadar gizi (KADARZI), membantu penurunan angka kematian bayi dan kelahiran, serta mempercepat penerimaan norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Kegiatan di dalamnya meliputi kegiatan pemantauan pertumbuhan yang diintegrasikan dalam pelayanan seperti imunisasi untuk pencegahan penyakit, penanggulangan diare, pelayanan kesehatan ibu dan anak, pelayanan kontrsepsi, hingga penyuluhan dan konseling (Kemenkes RI, 2013).

Keberhasilan posyandu tergantung dari peranan kader sehingga keberadaan kader sangat diperlukan dan mengingat terbatasnya jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan (Kemenkes RI, 2011)

Di Indonesia sendiri pada tahun 2011 terdapat 131.383 kader, tahun 2012 terdapat 162.438 kader dan tahun 2013 terdapat 186.392 kader posyandu, sedangkan di Propinsi Lampung sebanyak 22.250 kader posyandu yang tersebar di beberapa kabupaten/kota seperti di Kabupaten Lampung Tengah 4925 Lampung Timur sebanyak 4225 kader di Lampung Selatan sebanyak 2595 kader, di Metro 760 kader dan Tulang Bawang 485 kader posyadu dan sisanya tersebar dibeberapa Kabupaten/Kota (Dinkes Provinsi Lampung, 2013).

Berdasarkan dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Seputih Surabaya pada bulan Maret 2015 terhadap sebuah Posyandu didapatkan 25 kader Posyandu, 15 diantaranya merupakan kader terlatih dan 10 kader belum terlatih.

Menurut informasi pihak puskesmas setempat bahwa kader di daerah Seputih Surabaya masih kurang dalam kinerjanya karena di lihat dari hasil Prasurvei yang diambil dari beberapa responden bahwa kader tersebut masih kurang terampil dalam kinerjanya dan hanya ada beberapa kader yang sudah terlatih maka dari itu saya tertarik mengambil judul tersebut.

Oleh karena itu penelitian tertarik untuk meneliti tentang hubungan pelatihan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah tahun 2015

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah tahun 2015

## METODE

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang mencoba mengetahui mengapa masalah kesehatan tersebut biasa terjadi, kemudian melakukan analisis hubungan antara faktor

resiko dengan faktor efek. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2015 di puskesmas Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah kader posyandu yang sudah melakukan pelatihan di posyandu sebanyak 144 kader yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja kader posyandu dan variabel independen yaitu pelatihan kader posyandu.

### 1. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data kinerja kader adalah observasi sedangkan alat pengumpulan data lembar observasi.

### 2. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pelatihan kader adalah kuesioner dengan cara wawancara langsung oleh responden, sedangkan alat pengumpulan data kinerja adalah observasi terhadap bidan desa kemudian mendokumentasikan hasil observasi kedalam lembar observasi secara langsung oleh peneliti kemudian data langsung dikumpulkan pada hari itu juga.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer. Data dianalisis dalam dua tahap yaitu univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan untuk melihat, menyajikan, dan mendeskripsikan karakteristik data variabel dependen yaitu hipertensi maupun variabel independen. Data yang diolah disajikan dalam bentuk tabel

distribusi frekuensi. Karena rancangan penelitian ini adalah *cross sectional* maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditentukan menggunakan uji statistik Chi Square dengan tingkat kemaknaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dengan ketentuan bila nilai  $p \leq 0,05$  berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

## HASIL PENELITIAN

### a. Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diketahui bahwa dari 56 kader posyandu terdapat pelatihan yang baik 35 kader (62,5%) dengan kinerja baik dan 21 kader (37,5%) yang kinerja kurang baik sedangkan dari 88 kader posyandu terdapat pelatihan yang tidak baik 27 kader (30,7%) dengan kinerja baik dan 61 kader (69,3%) yang kinerja kurang baik

Hasil uji statistik *chi-square* di dapat  $p-value < \alpha$  menggunakan *continuity correction* yaitu  $0,000 < 0,05$  yang artinya H<sub>0</sub> ditolak, ada hubungan yang signifikan antara Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Puskesmas Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2015. Nilai POR=3,765 yang artinya bahwa responden dengan pelatihan kader yang baik memiliki peluang untuk tidak mempunyai faktor resiko sebanyak 3,765 kali lebih besar untuk kinerja yang kurang baik.

Hasil ini di dukung (Indra Puja Kesuma, 2009) yang menyatakan dengan pengetahuan

yang baik dapat menyebabkan seseorang melakukan tindakan atau kerja yang lebih baik menurut Notoadmojo (2010), khususnya pada kader posyandu. Pengetahuan merupakan hasil dari suatu tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, bentuknya suatu perilaku baru terutama pada orang dewasa di mulai pada domain kognitif. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (over behavior), dari pengalaman dan penelitian perilaku yang tidak di dasarkan pada pengetahuan, jadi *p-value* 0,003 berarti ada hubungan yang signifikan antara determinan kinerja kader posyandu.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Dan Tandi, 2006) menunjukkan masih ada posyandu yang mengalami keterbatasan kader, yaitu tidak semua kader aktif dalam setiap kegiatan posyandu sehingga pelayanan tidak berjalan lancar. Keterbatasan kader disebabkan adanya drop out karena lebih tertarik bekerja di tempat lain yang memberikan keuntungan ekonomis, kader pindah karena ikut suami, dan juga setelah bersuami tidak mau lagi menjadi kader, kader menjadi relawan merasa jemu dan tidak adanya penghargaan kepada kader yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan faktor-faktor lain seperti kurangnya pelatihan serta adanya keterbatasan pengetahuan dan pendidikan yang sebaiknya dimiliki seorang

kader, karena berdasarkan penelitian, kader yang di rekrut oleh staf puskesmas kebanyakan hanya berpendidikan sampai tingkat sma dengan pengetahuan yang sangat minim dan umumnya tidak bekerja, jadi *p-value* 0,002 berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan motivasi kader posyandu.

Menurut peneliti adanya Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2015 di sebabkan kader yang sudah melakukan pelatihan dengan maksimal menjalankan tugas posyandu dengan baik, begitupun sebaliknya dengan kinerja kader yang belum maksimal menjalankan tugas kader posyandu dengan baik misalnya menggunakan alat-alat peraga posyandu dan kemampuan kader harus dikembangkan untuk berpotensi secara maksimal, dengan bakat pengetahuan dan keterampilan yang disesuaikan dengan tugas yang diemban dalam mengelola posyandu, agar dapat berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

#### a. Bivariat

Berdasarkan hasil analisa Bivariat menunjukkan bahwa pelatihan dengan kinerja kader dalam kegiatan posyandu responden dengan pelatihan baik lebih banyak menunjukkan kinerja yang kurang baik. Sedangkan responden dengan pelatihan kurang baik lebih banyak menunjukkan

kinerja yang baik di sebabkan karena kader yang sudah diberikan pelatihan dan kinerja kader bergantung dengan motivasi kader dengan kinerja kader posyandu semakin tinggi motivasi kader maka kinerjanya pun semakin baik, dan begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kader maka semakin rendah pula kinerjanya dalam kegiatan posyandu, kurangnya pengetahuan dan masih ada posyandu yang mengalami keterbatasan kader yaitu tidak semua kader aktif dalam setiap kegiatan posyandu sehingga pelayanan tidak berjalan dengan lancar, serta pentingnya peranan kader dalam memberdayakan masyarakat guna menurunkan tingkat kematian bayi dan balita di Indonesia tidak diragukan lagi. Peningkatan motivasi dan komitmen kader perlu diberikan tidak saja dalam bentuk insentif materil namun juga dalam bentuk apresiasi dan dukungan moral. Kader harus memiliki

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2015 dapat disimpulkan:

1. Sebagian besar kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Seputih Surabaya telah mengikuti pelatihan kader posyandu yaitu sebanyak 144.
2. Sebagian besar kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Seputih Surabaya yang

kinerja nya baik yaitu sebanyak 62 (43.1%) lebih besar di bandingkan kader yang kinerja nya kurang baik 82 kader (56.9%).

3. Ada Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu pada kader (*P* Value = 0,000 < 0,05).

## SARAN

### Bagi Institusi Tempat Penelitian Puskesmas Seputih Surabaya

1. Petugas kesehatan Puskesmas Seputih Surabaya agar dapat memberikan pembinaan atau pelatihan kembali bagi kader posyandu yang belum paham atau belum terlalu mengerti dalam melakukan tugas posyandu sehingga kader tetap melakukan kinerja dengan baik
2. Pengoptimalan kegiatan pelatihan rutin dan bergantian kepada kader di posyandu-posyandu yang ada di Kecamatan Seputih Surabaya.
3. Dilakukan evaluasi terhadap kinerja kader secara rutin oleh petugas kesehatan (Puskesmas).
4. Melibatkan kerja sama lintas sektoral (tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh adat) dalam mendukung kegiatan posyandu.
5. Adanya pemberian insentif bagi kader untuk menunjang kegiatan operasional kader posyandu.

## DAFTAR PUSTAKA

Departemen Kesehatan Provinsi Lampung, 2013, *Posyandu*, Bandar Lampung, Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI, 2010, *Kader posyandu*, Jakarta,Rineka Cipta.

Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2013, *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Lampung*, Bandar Lampung, Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Dinas Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *Profil dinas kesehatan Republik Indonesia*, Jakarta (diakses pada tanggal 1 April 2015).

Hastono, 2007, *Analisis data*. Jakarta, Fakultas kesehatan masyarakat UI.

<http://pelatihan/2010/06/27> (Di akses pada tanggal 18 April 2015).

<http://temu-kader-posyandu-tahun-2009.html> 19, November 2010 (diakses pada tanggal 12 april 2015).

Ilyas Yaslis, 2012, *Kinerja,,* Jakarta, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia Depok Indonesia-UI.

Ismawati Cahyo S., Dkk. 2010, *Posyandu Dan Desa Siaga*, Yogyakarta, Nuha Medika.

Kemenkes RI, 2011, *kader posyandu*, Jakarta, Kemenkes RI.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2013, *Posyandu*, Jakarta, Jakarta, Kemenkes RI.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2014.*Posyandu*, Jakarta, Kemenkes RI.

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia,2010. *Kader posyandu*, Jakarta, Kemenkes RI.

Kementrian Republik indonesia, 2011, *Kader posyandu menuju keluarga sadar gizi*, Jakarta, Kemenkes RI.

Notoatmodjo, S 2010 *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. 2011 *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. 2011 *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Penelitian Dan Tandi, 2006, *Hubungan Pelatihan Dengan Motivasi Kader Posyandu Diwilyah Kerja Puskesmas Bandar Lampung Provinsi Lampung, Bandar Lampung*, STIKES Mitra Lampung.

Penelitian Indra Puja, 2009, *Determinan Kinerja Kader Posyandu Diwilayah Kerja Puskesmas Titiwangi Kecamatan Candipuro Lampung Selatan*, STIKES Mitra Lampung.

Profil data kesehatan Indonesia, 2011 (Diakses pada tanggal 18 april 2015).

Puskesmas Seputih Surabaya Lampung Tengah, 2014, *Profil Puskesmas, Seputih Surabaya, puskesmas Lampung Tengah*.

Riyanto Agus, 2011, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.

