

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA UPT PUSKESMAS TANJUNG BINTANG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Ibnu Hasyim¹, Umi Romayati Keswara², Ricko Gunawan², Rilyani²

ABSTRAK

Keberhasilan tugas para kader posyandu, sering didasarkan pada motivasi individual tanpa memulai sistem pendidikan yang tersistem dan berkelanjutan. Berdasarkan studi pendahuluan di 6 buah Posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan adalah kader yang tidak aktif sebagai kader posyandu sebanyak 13 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Kader Posyandu di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan tahun 2014.

Jenis penelitian kuantitatif menggunakan rancangan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah semua kader Posyandu di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 325 orang dari 65 Posyandu. Sampel sejumlah 180 responden. Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisa data yang digunakan uji *chi square*.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan (p value 0,016), pelatihan (p value 0,009), insentif (p value 0,000) dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014. Saran bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan memberikan penghargaan atau mengalokasikan dana untuk memberikan insentif kepada petugas Posyandu. Mengadakan pelatihan kepada kader posyandu minimal satu kali dalam setahun.

Kata Kunci : pendidikan, pelatihan, insentif dan kinerja kader

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak azazi manusia (UUD 1945, Pasal 28 ayat 1 dan UU no. 36 tahun 2009) dan sekaligus sebagai investasi, sehingga perlu di upayakan, diperjuangkan dan ditingkatkan oleh setiap individu dan oleh seluruh kelompok bangsa. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat menikmati hidup sehat dan pada akhirnya dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal.

Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar, utamanya 5 program prioritas yang meliputi : Keluarga Berencana (KB), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Gizi, Imunisasi dan penanggulangan diare dan Infeksi Saluran Pernafasan (ISPA) dengan tujuan mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2012).

Peran kader sangat penting karena kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan program posyandu. Bila kader tidak aktif maka pelaksanaan posyandu juga akan menjadi tidak lancar dan akibatnya status gizi bayi atau balita (Bawah Lima Tahun) tidak dapat di deteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu dalam pemantauan tumbuh kembang balita. Pada tahun 2007, lebih kurang 250.000 posyandu di Indonesia hanya 40% yang masih aktif dan diperkirakan hanya 43% anak balita yang terpantau status kesehatannya (Riskesmas, 2007).

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat diantaranya adalah kader. Fungsi kader terhadap posyandu sangat besar yaitu mulai dari tahap perintisan posyandu, penghubung dengan lembaga yang menunjang penyelenggaraan posyandu, sebagai perencana pelaksana dan sebagai pembina serta sebagai penyuluh untuk memotivasi masyarakat yang berperan serta dalam kegiatan posyandu di wilayahnya (Isaura, 2011).

1. Puskesmas Tanjung Bintang Lampung Selatan
2. Prodi Keperawatan FK Universitas Malahayati B. Lampung

Menyikapi kondisi tersebut, pemerintah telah mengambil langkah bijak dengan mencanangkan program Revitalisasi Posyandu, yaitu suatu upaya untuk meningkatkan fungsi dan kinerja Posyandu. Secara garis besar tujuan dari program tersebut adalah 1) terselenggaranya kegiatan Posyandu secara rutin dan berkesinambungan, 2) tercapainya pemberdayaan tokoh masyarakat dan kader melalui *advokasi, orientasi, pelatihan, dan* 3) tercapainya pemantapan kelembagaan Posyandu (Depkes RI, 2006).

Selama ini pelaksanaan kegiatan di posyandu masih sering menemui hambatan dan tantangan terutama dalam hal pembinaan dan pembangunannya, manajemen kesehatan dan pengelolaan adalah salah satu kunci berhasil tidaknya pembangunan kesehatan dalam meningkatkan peran serta masyarakat. Oleh sebab itu, bila di posyandu dilakukan manajemen dengan baik dan teratur, dapat dipastikan bahwa seluruh program posyandu akan berhasil dan berdaya guna. Salah satu aspek penting dari keseluruhan manajemen yang terdapat di posyandu adalah aspek kader/pelaksananya. Kader, sebagaimana diketahui adalah sekelompok orang yang terlatih dan terdidik serta mempunyai keterampilan tentang sesuatu untuk melaksanakan program tertentu agar dapat berhasil dengan sukses dan sesuai dengan yang diharapkan (Depkes RI, 2001).

Kader posyandu ini merupakan faktor yang harus diperhatikan, dimulai dari pembekalan teori sampai kepada praktek langsung di lapangan tentang tugas-tugas di posyandu, para kader diharapkan dapat mencapai tujuan-tujuan posyandu terutama yang menyangkut dengan upaya-upaya kesehatan dasar terhadap masyarakat. Pendidikan di bidang keterampilan kesehatan sampai kepada pengelolaan administrasi perlu dilaksanakan. Kekurangan yang terjadi selama ini dalam upaya meningkatkan kinerja para kader posyandu adalah aspek pendidikan dan akselerasinya terhadap tugas-tugas mereka di masyarakat yang terasa kurang memadai dan hampir tidak diperhatikan sama sekali oleh Puskesmas induknya.

Keberhasilan tugas para kader posyandu, sering didasarkan pada motivasi individual tanpa memulai sistem pendidikan yang tersistem dan berkelanjutan. Kondisi ini sangat umum terjadi di setiap posyandu dimana Puskesmas sebagai pembinaannya kurang memperhatikan aspek pendidikan kader yang berkelanjutan ini. Diperburuk lagi dengan tidak adanya evaluasi terhadap kebersihan dan ukuran-ukuran yang diterapkan terhadap tugas para kader. Bahkan dapat dikatakan, di beberapa tempat para kader dipanggil untuk bekerja secara seremonial dan sementara, sehubungan dengan kunjungan kerja pejabat daerah atau kepentingan lainnya (Depkes RI, 2000).

Pembinaan pendidikan kader posyandu di tingkat desa tidak sepenuhnya ditangani oleh Puskesmas. Pembinaan posyandu dilakukan oleh PKK, LKMD, Pamong Desa, dan sebagainya. Sedangkan di tingkat Kecamatan dilakukan oleh Tim Posyandu Kecamatan, yaitu Puskesmas, PLKB, dan lain-lain (Isbandi, 1999).

Dengan demikian, sesungguhnya tidak ada kendali bagi pelaksanaan proses pendidikan kader beserta tahapan evaluasi keberhasilannya. Namun kenyataannya muncul ketidak berhasilan upaya kesehatan di Posyandu yang melibatkan peran serta masyarakat melalui kader-kader posyandu.

Jumlah posyandu di Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan tahun 2012 mencapai 65 buah dan jumlah kader 325. Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Tanjung Bintang tahun 2012 berjumlah 69.316 jiwa atau 19.316 kepala keluarga (Profil Puskesmas Tanjung Bintang, 2012).

Berdasarkan studi pendahuluan di 6 buah Posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan adalah kader yang tidak aktif sebagai kader posyandu sebanyak 13 orang, peranan petugas Puskesmas sangat diperlukan dalam memotivasi dan membantu kader posyandu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat termasuk didalamnya memberikan pelatihan kepada kader posyandu agar kader posyandu dapat terus aktif berpartisipasi dalam kegiatan Posyandu. Kader yang tamatan SMA 2 orang, tamatan SLTP 3 orang, dan tamatan SD 25 orang.

Selain itu dengan melihat tingkat posyandu di desa-desa maka upaya petugas Puskesmas dalam membimbing kader untuk memotivasi masyarakat agar memanfaatkan posyandu sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan dinilai masih perlu ditingkatkan, dalam hal ini pelaksanaan kegiatan kader posyandu masih menemui hambatan dan tantangan dalam hal pelatihan atau pembinaan, karena banyak kader posyandu yang belum pernah mengikuti pelatihan kader Posyandu karena Puskesmas selaku pembina masih kurang dalam melakukan kegiatan program pelatihan kader, hanya sekali dalam setahun dan kadang-kadang tidak pernah sama sekali. Dalam hal ini juga kesejahteraan para kader posyandu masih perlu perhatian karena masih banyak kader posyandu yang belum mendapatkan insentif, sekalipun yang sudah dapat masih jauh untuk kesejahteraan. Disini peran kader posyandu sangat penting sehingga sangat perlu perhatian, sehingga cakupan program utama sebagai salah satu indikator penentu tingkat kemandirian posyandu dapat memenuhi target sehingga kegiatan posyandu akan dapat terus dipertahankan kelestariannya dan dapat ditingkatkan kualitas kader posyandu yang memiliki peran penting sebagai pelaksana kegiatan posyandu agar derajat kesehatan di masyarakat dapat meningkat.

Oleh karena itu, diperlukan kerja sama semua pihak dalam pengefektifan kembali peran posyandu di tengah masyarakat termasuk didalamnya yaitu mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader yang juga berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Adapun tujuan penelitian ini adalah diketahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan tahun 2014.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada tanggal 15-27 Desember Tahun 2014 di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian dengan metode observasional analitik yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis, dengan pendekatan *cross sectional*.

Populasi penelitian adalah semua kader Posyandu di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 325 orang dari 65 Posyandu yang masing-masing Posyandu

terdapat 5 kader. Dari 65 posyandu yang terdapat di di Wilayah kerja UPT Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan, maka kader yang dijadikan responden dari masing-masing Posyandu sebanyak 3 orang sehingga jumlah sampel yang akan diperoleh sebanyak 180. Variabel dependen/terikat pada penelitian ini adalah kinerja. Variabel independent/bebas pada penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan dan upah/gaji.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan oleh peneliti dan didukung dengan wawancara tentang pendidikan, pelatihan dan insentif. Setelah semua kuesioner yang telah diisi oleh penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan responden dikumpulkan lalu di anjurkan dengan pengolahan data. Menurut Arikunto (2006) langkah-langkah yang dilakukan pengolahan data meliputi *Editing, Coding, Proccessing* dan *Cleaning*. Data yang terkumpul dalam penelitian ini dianalisa secara univariat dilakukan untuk melihat distribusi frekuensi atau besarnya proporsi menurut variabel yang diteliti. Untuk data kategorik dianalisis untuk mengetahui distribusi frekuensi dan presentase. Hasil dari presentase dan pemberian skor penelitian untuk variabel diinterpretasikan dengan menggunakan kriteria kualitatif Uji statistik yang digunakan adalah uji *Chi Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Tabel 1
Hasil Analisis Univariat

	Jumlah	Persentase
Pendidikan		
Tinggi	128	71.1
Rendah	52	28.9
Pelatihan		
Pernah	60	33.3
Tidak Pernah	120	66.7
Insentif		
Mendapatkan	65	36.1
Tidak Mendapatkan	115	63.9
Kinerja Kader Posyandu		
Baik	103	57.2
Tidak Baik	77	42.8

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan tinggi yaitu sebanyak 128 responden (71.1%), sedangkan responden dengan pendidikan rendah sebanyak 52 responden (28.9%). Sebagian besar responden tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 120 responden (66.7%), sedangkan responden yang pernah mengikuti pelatihan

sebanyak 60 responden (33.3%). Sebagian besar responden tidak mendapatkan insentif yaitu sebanyak 115 responden (63,9%), sedangkan responden yang mendapatkan insentif sebanyak 65 responden (36,1%). Sebagian besar responden dengan kinerja baik yaitu sebanyak 103 responden (57,2%), sedangkan responden dengan kinerja tidak baik sebanyak 77 responden (42.8%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 2
Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

Pendidikan	Kinerja Kader Posyandu				Total		P Value	OR (CI 95%)
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Tinggi	81	63.3	47	36.7	128	100.0	0,016	2,350 (1,208-4,534)
Rendah	22	42.3	30	57.7	52	100.0		
Total	103	57.2	77	42.8	180	100.0		

Data hasil penelitian pada tabel 2 didapatkan bahwa dari 128 responden dengan pendidikan tinggi, sebanyak 81 responden (63,3%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 47 responden (36.7%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, sedangkan dari 52 responden dengan pendidikan rendah, sebanyak 22 responden (42.3%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 30 responden (57.7%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik.

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,016, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05).

Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014. Hasil Odd Ratio (OR) diperoleh nilai 2,350 (CI 95% 1,208-4,534), artinya kader dengan pendidikan tinggi berpeluang untuk memiliki kinerja baik sebesar 2,35 kali lebih besar dibandingkan dengan Kader Posyandu yang berpendidikan rendah.

b. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 3
Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Pelatihan	Kinerja Kader Posyandu				Total		P Value	OR (CI 95%)
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Pernah	43	71.7	17	28.3	60	100.0	0,009	2,529 (1,3-4,923)
Tidak Pernah	60	50.0	60	50.0	120	100.0		
Total	103	57.2	77	42.8	180	100.0		

Data hasil penelitian pada tabel 3 didapatkan bahwa dari 60 responden yang pernah mengikuti pelatihan, sebanyak 43 responden (71.7%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 17 responden (28.3%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, sedangkan dari 120 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan, sebanyak 60 responden (50,0%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 60 responden (50.0%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik.

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,009, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05).

Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014.

Hasil Odd Ratio (OR) diperoleh nilai 2,529 (CI 95% 1,3 – 4,923), artinya kader yang pernah mengikuti pelatihan berpeluang untuk memiliki kinerja baik sebesar 2,529 kali lebih besar dibandingkan dengan Kader Posyandu yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

c. Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 4.
Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

Insentif	Kinerja Kader Posyandu				Total		P Value	OR (CI 95%)
	Baik		Tidak Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Mendapatkan	49	75.4	16	24.6	65	100.0	0,000	3,459 (1,765-6,779)
Tidak mendapatkan	54	47.0	61	53.0	115	100.0		
Total	103	57.2	77	42.8	180	100.0		

Data hasil penelitian pada tabel 4 didapatkan bahwa dari 65 responden yang mendapatkan insentif, sebanyak 49 responden (75.4%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 16 responden (24.6%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, sedangkan dari 115 responden yang tidak mendapatkan insentif, sebanyak 54 responden (47.0%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik dan 61 responden (53.0%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik.

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,000, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014.

Hasil Odd Ratio (OR) diperoleh nilai 3,459 (CI 95% 1,756-6,779), artinya kader yang mendapatkan insentif berpeluang untuk memiliki kinerja baik sebesar 3,459 kali lebih besar dibandingkan dengan Kader Posyandu yang tidak mendapatkan insentif.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,016, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014.

Secara teori Ilyas (2008), yang mengatakan bahwa efek dari pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 10%-15%, terutama pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat. Sementara temuan berbeda dari kesimpulan penelitian Djajaprawira (2003) yang menemukan bahwa faktor pendidikan tidak berhubungan dengan kualitas layanan antenatal oleh tenaga KIA puskesmas di puskesmas kotamadya Bandung.

Lebih lanjut Ilyas (2002) mengemukakan bahwa faktor pendidikan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja personel kesehatan, dengan pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektualnya dan semakin tinggi pendidikan akan semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faizin (2008) yang menunjukkan ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali, ditunjukkan dengan nilai *chi square* sebesar 17,47, dan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu p = 0,002.

Menurut peneliti pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas. Semakin tinggi pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja. Sehingga petugas kesehatan hendaknya menempuh pendidikan yang lebih tinggi minimal pendidikan SMA yang diharapkan dapat berpengaruh terhadap pengetahuan dan keterampilan petugas dalam melaksanakan tugasnya.

Namun dalam penelitian ini diperoleh bahwa dari 128 responden dengan pendidikan tinggi, sebanyak 47 responden (36.7%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, hal ini dapat disebabkan karena selain sebagai kader Posyandu, responden memiliki pekerjaan sampingan seperti wiraswasta, sehingga tidak memiliki waktu untuk ikut aktif dalam kegiatan posyandu sedangkan dari 52 responden dengan pendidikan rendah, sebanyak 22 responden (42.3%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik, hal ini dapat disebabkan karena tingginya kesadaran responden untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diterimanya sebagai kader Posyandu.

2. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,009, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik

dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014.

Pelatihan kader merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam rangka mempersiapkan kader agar mau dan mampu berperan serta dalam melaksanakan kegiatannya di desanya. Kader yang mempunyai ketrampilan serta pengabdian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya adalah merupakan kunci keberhasilan kegiatannya. Oleh karena itu pengetahuan dan keterampilan kader yang diperlukan harus disesuaikan dengan tugas mereka dalam melaksanakan dan menembangkan kegiatannya tersebut (Depkes RI, 1992).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartono (2011) yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pelatihan kader dengan keaktifan kader di Kecamatan Way Bungur Kabupaten Lampung Timur Tahun 2011 (p value 0,016).

Menurut peneliti dengan beragamnya latar belakangnya pendidikan, seyogyanya penyelenggaraan pelatihan sebagai solusi terbaik dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan akhirnya dapat meningkatkan keaktifan petugas dan lebih meningkatkan pembinaan dan bimbingan tehnik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan berupa pelatihan dasar dan berjenjang yang berpedoman pada modul pelatihan. Akhirnya dapat mencegah rendahnya kinerja kader posyandu.

Petugas kesehatan yang ada di Puskesmas Tanjung Bintang, hanya beberapa yang pernah mengikuti pelatihan kader, sehingga tidak semua petugas kesehatan yang ada memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan tersebut disebabkan karena jumlah peserta yang terbatas, dan sangat tidak memungkinkan untuk semua petugas kesehatan mengikuti kegiatan tersebut. Sehingga diharapkan bagi petugas yang telah mendapatkan pelatihan agar memberikan informasi yang didapatkan kepada petugas lain yang belum mendapatkannya melalui pelatihan di tingkat Puskesmas.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa dari 60 responden yang pernah mengikuti pelatihan, sebanyak 17 responden (28.3%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, hal ini dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kader untuk mengikuti kegiatan posyandu yang dapat disebabkan oleh factor yang lain, seperti dukungan dari keluarga, atau kesibukannya sebagai ibu rumah tangga. Sedangkan dari 120 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan, sebanyak 60 responden (50,0%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik, hal ini dapat disebabkan karena sekalipun responden belum mendapatkan pelatihan namun telah mendapatkan informasi dari kader yang telah mengikuti pelatihan tentang kegiatan posyandu.

3. Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu

Hasil uji *chi square* didapatkan p value 0,000, artinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan secara statistik dengan derajat kepercayaan 95%, diyakini ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014.

Salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi seseorang didalam melakukan suatu kegiatan adalah adanya imbalan. Selain itu imbalan ataupun penghargaan dapat pula dijadikan sebagai daya tarik didalam merekrut anggota sebuah organisasi. Karena dengan adanya perhatian tersebut menearah kepada rasa tanggung jawab, memiliki, otonomi dan keberanian didalam mempertahankan prestasi yang telah dicapai (Gibson, 1996).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartono (2011) yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan keaktifan kader di Kecamatan Way Bungur Kabupaten Lampung Timur Tahun 2011 (p value 0,001).

Menurut peneliti, insentif kader juga dapat mempengaruhi keaktifan kader dalam kegiatan posyandu, hal ini terlihat dari hasil penelitian yang mayoritas aktif karena mendapatkan insentif berupa gaji. Karena secara langsung insentif dapat membantu kelancaran keaktifan kader dalam kegiatan posyandu. Di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang menyediakan insentif yang memadai yang diberikan pada petugas, selain itu perlu memberikan piagam penghargaan yang diberikan pada saat evaluasi laporan tahunan yang diharapkan dapat memotivasi petugas kesehatan lain untuk meningkatkan kinerjanya.

Namun berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa dari 65 responden yang mendapatkan insentif, sebanyak 16 responden (24.6%) dengan Kinerja Kader Posyandu tidak baik, hal ini disebabkan karena insentif yang diterima masih tidak sesuai yaitu hanya sebesar Rp. 20.000,- sehingga tidak meningkatkan motivasi responden dalam menjalankan kegiatan Posyandu. Sedangkan dari 115 responden yang tidak mendapatkan insentif, sebanyak 54 responden (47.0%) dengan Kinerja Kader Posyandu baik hal ini dapat disebabkan karena tingginya motivasi ibu untuk mengabdikan kepada masyarakat dan merasa senang dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar, sekalipun tidak mendapatkan bayaran yang sesuai.

SIMPULAN DAN SARAN

Adapun simpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi responden dengan pendidikan tinggi yaitu sebanyak 128 responden (71.1%),

sedangkan responden dengan pendidikan rendah sebanyak 52 responden (28.9%).

2. Distribusi frekuensi responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 120 responden (66.7%), sedangkan responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 60 responden (33.3%).
3. Distribusi frekuensi responden yang tidak mendapatkan insentif yaitu sebanyak 115 responden (63,9%), sedangkan responden yang mendapatkan insentif sebanyak 65 responden (36,1%).
4. Distribusi frekuensi responden dengan kinerja baik yaitu sebanyak 103 responden (57,2%), sedangkan responden dengan kinerja tidak baik sebanyak 77 responden (42.8%).
5. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014 (p value 0,016).
6. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014 (p value 0,009).
7. Ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2014 (p value 0,000).

Sedangkan saran yang penulis rekomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan Memberikan penghargaan atau mengalokasikan dana untuk memberikan insentif kepada petugas Posyandu. Mengadakan pelatihan kepada kader posyandu minimal satu kali dalam setahun.
2. Bagi Petugas Kader Meningkatkan pengetahuan melalui pelatihan, sehingga dapat lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari bangku pendidikan. Dan bagi petugas yang telah mendapatkan pelatihan agar memberikan informasi yang didapatkan kepada petugas lain yang belum mendapatkannya melalui pelatihan di tingkat Puskesmas.
3. Bagi Selanjutnya Meneliti faktor lain yang terkait dengan kinerja kader Posyandu seperti kepemimpinan, supervisi, motivasi dan persepsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar. 2003. *Sikap Manusia Teori Skala dan Pengukurannya*. Edisi 2. Jakarta: Pustaka Pelajar.

- Depkes RI, 2006. *Pedoman Penatalaksanaan Kasus Malaria di Indonesia*. Ditjen P2M dan PLP, Jakarta
- Depdagri. 2001. *Pedoman Umum Revitalisasi Posyandu Nomor 411.3/1116/SJ/2001*, Jakarta
- Depkes RI, 2000, *Panduan Pelatihan Kader Posyandu*, Jakarta
- Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2012
- Faizin (2008) Hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali
- Hartono (2011) Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader di Kecamatan Way Bungur Kabupaten Lampung Timur Tahun 2011
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Isaura, Vinella. 2011. *Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu* Skripsi Sarjana. Fakultas Kedokteran. Universitas Andalas, Padang. (repository.unand.ac.id/view)
- Isbandi R. (2002). *Pemikiran-pemikiran dalam Pembangunan Kesejahteraan*. Sosial. Depok: Lembaga Penerbit FE UI.
- Kartono. 2006. *"Pemimpin dan kepemimpinan"*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar, *RISKESDAS*. Indonesia Tahun 2007. Depkes, Jakarta. Kementerian Kesehatan. 2008
- Moekijat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung:CV. Mandar Maju.
- Mubarak, I. W. & Cahyati, N. (2009). *Ilmu Kesehatan Masyarakat Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan*.edisi 3. Jakarta : Salemba Medika.
- Profil Puskesmas Tanjung Bintang, 2012
- Sayono dan Meikawati, 2005. *Posyandu dan Kegiatan Posyandu*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Siagian, 2005 *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Terry, (2006) *Principles of Management*, (Alih bahasa Winardi), Alumni., Bandung
- UUD 1945, Pasal 28 ayat 1

UU no. 36 tahun 2009

Wiku, 2007. *Kriteria Kader Posyandu*. Jakarta : medika press.

Zahara (2013) *Gambaran Faktor – Faktor Yang Mempengaruhikeaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Kembang Tanjong Kecamatan Kembang Tanjong Kabupaten Pidie,*

Zulkifi, 2003. *Posyandu dan Kader Kesehatan. Pelaksanaan Program Deteksi Dini Tumbuh Kembang Balita di Posyandu.* <http://library.usu.ac.id>. Diakses tanggal 14 Oktober 2014