

**KEPUASAN KADER KESEHATAN BERDASARKAN DIMENSI INTRINSIK PADA
PELAYANAN KESEHATAN IBU HAMIL DI KABUPATEN GARUT****Salwa Amanda Nurhaliza^{1*}, Restuning Widiasih², Witdiawati³**¹⁻³Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi: salwa22004@mail.unpad.ac.id

Disubmit: 26 Januari 2026

Diterima: 20 Maret 2026

Diterbitkan: 01 April 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i4.24790>**ABSTRACT**

Health cadres play an important role in community-based maternal health services. Job satisfaction, particularly intrinsic satisfaction which includes recognition, responsibility, and opportunities for development, is a key factor in sustaining the role of health cadres. However, studies related to the intrinsic satisfaction of health cadres in maternal health services remain limited. This study aimed to determine the level of health cadres' satisfaction based on intrinsic dimensions in efforts to improve maternal health in Garut Regency. This study employed a descriptive quantitative design using secondary data documentation. The sample consisted of 96 health cadres selected through total sampling from the working areas of Sukawening, Guntur, and Pasundan Community Health Centers. Data were collected using a validated and reliable intrinsic-dimension-based cadre satisfaction questionnaire and analyzed univariately. The results showed that the highest intrinsic satisfaction was found in the aspect of opportunities for development (96.9%), while the highest level of dissatisfaction was observed in the aspect of recognition (26%). These findings indicate that most health cadres have a high level of intrinsic satisfaction; however, some dissatisfaction persists, highlighting the need to enhance opportunities for development and provide more formal recognition.

Keywords: Health Cadres, Job Satisfaction, Pregnancy.

ABSTRAK

Kader kesehatan berperan penting dalam pelayanan kesehatan ibu hamil berbasis masyarakat. Kepuasan kerja, khususnya kepuasan intrinsik yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang, menjadi faktor kunci keberlanjutan peran kader. Namun, kajian terkait kepuasan intrinsik kader kesehatan dalam pelayanan ibu hamil masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu hamil di Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif deskriptif dengan studi dokumentasi data sekunder. Sampel terdiri dari 96 kader kesehatan yang dipilih menggunakan teknik total sampling di wilayah kerja Puskesmas Sukawening, Guntur, dan Pasundan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kepuasan kader berdasarkan dimensi intrinsik yang telah teruji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis secara univariat. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan

intrinsik tertinggi terdapat pada aspek peluang berkembang (96,9%) dan ketidakpuasan terendah pada aspek pengakuan (26%). Temuan ini menegaskan sebagian besar kader memiliki tingkat kepuasan intrinsik yang tinggi, namun masih terdapat ketidakpuasan yang menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kesempatan untuk berkembang serta peningkatan pengakuan secara formal.

Kata Kunci: Kader Kesehatan, Kehamilan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia menghadapi tantangan kompleks yang memerlukan pendekatan secara komprehensif dan partisipasi aktif seluruh elemen masyarakat. Dalam hal ini, kader kesehatan memiliki posisi strategis sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan di tingkat *grassroot*, dengan peran sebagai penyuluh, penggerak, sekaligus pencatat layanan kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Kader kesehatan dipilih oleh masyarakat dan dilatih untuk menggerakkan partisipasi masyarakat dalam bidang kesehatan (Permenkes RI, 2019). Dengan demikian, kader kesehatan menjadi salah satu elemen kuat dalam mewujudkan pembangunan kesehatan dalam masyarakat.

Kader kesehatan merupakan salah satu komponen penting dalam pelayanan kesehatan di tingkat komunitas, khususnya dalam upaya peningkatan kesehatan ibu hamil. Peran kader meliputi pendataan dan pemantauan ibu hamil, edukasi mengenai tanda bahaya kehamilan, pemantauan status gizi, pendampingan kunjungan ANC, serta mendorong kepatuhan ibu hamil terhadap anjuran tenaga kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018).

Secara global, *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa angka kematian ibu (AKI) pada tahun 2022 mencapai 264 per 100.000 kelahiran hidup. Di Indonesia, AKI masih tergolong tinggi, yaitu sebesar 189

per 100.000 kelahiran hidup, dan menempatkan Indonesia sebagai negara dengan AKI tertinggi kedua di kawasan ASEAN. Sementara itu, negara seperti Malaysia dan Thailand telah berhasil menekan AKI di bawah 100 per 100.000 kelahiran hidup (UNICEF, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesehatan ibu hamil masih menjadi tantangan serius dan memerlukan perhatian berkelanjutan.

Di tingkat daerah, Jawa Barat merupakan salah satu provinsi dengan kontribusi AKI tertinggi di Indonesia, di mana Kabupaten Garut menempati peringkat kedua tertinggi di provinsi tersebut (Pemerintah Kabupaten Garut, 2025). Selama periode 2022-2024, Kabupaten Garut mencatat 50 kasus kematian ibu dan 332 kasus kematian bayi, disertai tingginya kejadian komplikasi obstetri di seluruh puskesmas (Dinas Kesehatan, 2024). Selain itu, cakupan kunjungan *antenatal care* (ANC) K1, K4, dan K6 di Kabupaten Garut mengalami penurunan pada tahun 2023, masing-masing dari 93,8% menjadi 88,6%, dari 95,6% menjadi 95,1%, dan dari 108,1% menjadi 75,5% (Dinkes Jabar, 2023). Penurunan ini mengindikasikan masih adanya hambatan dalam pemanfaatan layanan kesehatan ibu hamil secara berkelanjutan.

Permasalahan gizi pada ibu hamil turut memperberat kondisi tersebut. Dinas Kesehatan Jawa Barat mencatat bahwa 48,9% ibu hamil mengalami anemia dan 17,3% mengalami kekurangan energi kronis

(KEK). Di Kabupaten Garut, sebanyak 5.448 ibu hamil tercatat mengalami KEK pada tahun 2023 (Kemenkes RI, 2018). Berbagai permasalahan ini menegaskan pentingnya penguatan peran kader kesehatan dalam melakukan pendampingan ibu hamil di masyarakat.

Keberhasilan kader dalam menjalankan perannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Juniarti dan Putri (2021), kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang meliputi pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri (Juniarti & Putri, 2021). Pemenuhan faktor-faktor intrinsik tersebut berperan dalam menjaga motivasi, komitmen, serta keberlanjutan peran kader kesehatan.

Dalam konteks kader kesehatan yang sebagian besar bekerja secara sukarela, faktor intrinsik memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja. Kepuasan yang berasal dari rasa dihargai, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang menjadi pendorong utama bagi kader untuk tetap aktif dan konsisten dalam mendukung kesehatan ibu hamil (Alshmemri et al., 2017). Namun, dalam pelaksanaan peran di lapangan, kader masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan pengetahuan dan keterampilan.

Penelitian Anjaswati (2020) menunjukkan bahwa kader dengan pengetahuan dan pengalaman yang baik akan lebih percaya diri dalam memberikan edukasi serta melakukan deteksi dini risiko kehamilan (Anjaswati, 2020). Namun, penelitian lain menemukan bahwa minimnya pengakuan serta terbatasnya dukungan dari tenaga kesehatan dan perangkat desa menyebabkan kinerja kader tidak selalu terstandar dan sulit

dievaluasi (Melo E Lima et al., 2018; Rinayati et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan intrinsik kader masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kader kesehatan dalam pelayanan kesehatan ibu hamil masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya pada pemenuhan faktor intrinsik. Hingga saat ini, kajian yang secara khusus membahas kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik dalam pelayanan kesehatan ibu hamil masih terbatas, terutama di daerah dengan kontribusi AKI yang tinggi seperti Kabupaten Garut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan intrinsik kader kesehatan dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu hamil. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian kepuasan kader kesehatan serta menjadi dasar bagi puskesmas dan pemerintah daerah dalam merancang strategi penguatan peran kader guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan ibu hamil berbasis masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Kader kesehatan merupakan anggota masyarakat yang dipilih dan dilatih untuk berperan aktif dalam pemberdayaan kesehatan berbasis komunitas, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019. Dalam konteks kesehatan ibu hamil, kader berperan dalam pendataan, edukasi gizi pendampingan kunjungan ANC dan tanda bahaya kehamilan, serta mendorong partisipasi ibu hamil dalam kegiatan posyandu dan kelas ibu hamil. Penelitian Wardhani et al. (2025) menunjukkan bahwa peran aktif kader

berhubungan dengan meningkatnya keteraturan kunjungan ibu hamil ke posyandu (Wardhani et al., 2025).

Kader berkontribusi penting dalam peningkatan kesehatan ibu hamil. Namun, saat ini kader kesehatan masih menghadapi tantangan diantaranya keterbatasan pengetahuan, keterampilan, serta minimnya pelatihan berkelanjutan. Kurangnya pembinaan dan dukungan organisasi juga dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kader dalam menjalankan perannya (Kartika et al., 2024; Rinayati et al., 2023).

Kepuasan kerja kader merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan senang dan bermakna ketika kader merasa dihargai, dipercaya, serta mampu menjalankan tugasnya dengan baik (Dwi Hastuti, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi, komitmen, dan konsistensi kader dalam melakukan pendampingan kesehatan ibu hamil (Juniarti & Putri, 2021).

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja terutama dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan kebutuhan psikologis individu untuk berkembang. Dalam konteks kader kesehatan yang bersifat sukarela, faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang menjadi sumber utama kepuasan kerja (Purba & Rangkuti, 2022).

Pemenuhan dimensi intrinsik kepuasan kader kesehatan memiliki peran penting dalam menjamin keberlanjutan peran kader pada pelayanan kesehatan ibu hamil. Kader yang merasa diakui, memiliki tanggung jawab, serta memperoleh kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam mendampingi ibu hamil. Oleh karena itu, kajian mengenai kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi

intrinsik menjadi dasar penting dalam pengembangan strategi pemberdayaan kader kesehatan dan penguatan layanan kesehatan ibu hamil berbasis komunitas.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan pertanyaan dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan kader kesehatan dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu hamil berdasarkan dimensi intrinsik di Kabupaten Garut? Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu hamil di Kabupaten Garut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi dokumentasi data sekunder dari *Ultralight Project* dengan rancangan kuantitatif deskriptif untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kader kesehatan dalam upaya meningkatkan kesehatan ibu hamil di Kabupaten Garut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader kesehatan yang berpartisipasi dalam penelitian utama. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 96 kader kesehatan. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Garut, khususnya di Puskesmas Sukawening, Puskesmas Guntur, dan Puskesmas Pasundan.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik yang meliputi aspek pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Instrumen tersebut telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil uji menunjukkan bahwa sebanyak 22 item pertanyaan dinyatakan valid dan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,95.

Penelitian ini telah memperoleh izin etik dari Komisi Etik Penelitian

Universitas Padjadjaran dengan nomor 1068/UN6.FKEP/EC/2024.

Data dianalisis secara univariat dan disajikan dalam bentuk tabel

distribusi frekuensi untuk menggambarkan karakteristik responden serta tingkat kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karateristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
≤25 tahun	1	1.0
26-45 tahun	48	50.0
≥46 tahun	47	49.0
Pendidikan terakhir		
Tidak sekolah	1	1.0
SD/Sederajat	20	20.8
SMP/Sederajat	28	29.2
SMA/Sederajat	43	44.8
Perguruan tinggi	4	4.2
Pekerjaan		
Bekerja	4	4.2
Tidak bekerja	92	95.8
Status Pernikahan		
Menikah	89	92.7
Tidak menikah	7	7.3
Lama menjadi kader		
<2 tahun	12	12.5
2-5 tahun	13	13.5
>5 tahun	71	74.0

Berdasarkan tabel 1, diperoleh hasil distribusi frekuensi karakteristik kader kesehatan bahwa proporsi tersebar kader kesehatan berada pada kelompok usia lansia (50.0%).

Menurut karakteristik pendidikan terakhir responden, sebagian besar adalah SMA/Sederajat (44.8%) dengan memiliki masa pengabdian lebih dari 5 tahun (74%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Dimensi Intrinsik Kepuasan Kader Kesehatan

Kepuasan Kader Kesehatan Dimensi Intrinsik	Tingkat Kepuasan	
	Tidak Puas f (%)	Puas f (%)
Peluang berkembang	3 (3.1)	93 (96.9)
Tanggung jawab	16 (16.7)	80 (83.3)
Pengakuan	25 (26)	71 (74)

Berdasarkan tabel 2, distribusi frekuensi kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik,

hampir seluruh responden merasa puas terhadap aspek peluang untuk berkembang (96.9%). Kemudian,

ketidakpuasan tertinggi berada pada aspek pengakuan (26).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kader kesehatan berdasarkan dimensi intrinsik tergolong tinggi, di mana hampir seluruh kader menyatakan puas dalam menjalankan perannya pada pelayanan kesehatan ibu hamil. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kader yang menyatakan ketidakpuasan pada aspek tertentu, yang mengindikasikan adanya variasi tingkat kepuasan antar dimensi intrinsik.

Tingginya kepuasan intrinsik menunjukkan bahwa kader memandang perannya sebagai pekerjaan yang bermakna dan memiliki nilai sosial. Kondisi ini menjadi penting mengingat kader kesehatan pada umumnya bekerja secara sukarela, sehingga faktor non-material seperti rasa bangga, makna kerja, dan kesempatan berkembang menjadi pendorong utama keberlanjutan peran kader di masyarakat. Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor intrinsik merupakan determinan utama kepuasan kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu (Alshmemri et al., 2017; Juniarti & Putri, 2021).

Aspek peluang berkembang merupakan dimensi dengan tingkat kepuasan tertinggi. Tingginya kepuasan pada aspek ini menunjukkan bahwa kader merasakan adanya kesempatan yang memadai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan, pembinaan, serta keterlibatan dalam berbagai program kesehatan ibu hamil. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan karakteristik pendidikan kader yang mayoritas berpendidikan SMA/ sederajat. Tingkat pendidikan berperan penting dalam kemampuan

individu menerima, memahami, dan mengolah informasi, sehingga kader dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan peluang pengembangan diri yang tersedia. Hal ini sejalan dengan penelitian Damayanti dan Sofyan (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan tingkat pengetahuan seseorang (Damayanti & Sofyan, 2022).

Selain pendidikan, lama masa pengabdian sebagai kader juga berperan dalam meningkatkan kepuasan pada aspek peluang berkembang. Sebagian besar kader dalam penelitian ini telah bertugas lebih dari lima tahun sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam mengikuti berbagai kegiatan pelatihan dan pembinaan. Penelitian Afifa (2019) menyebutkan bahwa semakin lama masa pengabdian kader, semakin besar manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan pembinaan yang diberikan (Afifa, 2019). Penelitian Suprobo et al. (2023) dan Siswati et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan meningkatkan kepercayaan diri kader dalam menjalankan perannya dan berkontribusi terhadap tingginya kepuasan intrinsik (Suprobo et al., 2023; Siswati et al., 2024).

Tingginya kepuasan pada aspek peluang berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan pelatihan, tetapi juga oleh persepsi kader terhadap relevansi dan manfaat pelatihan tersebut dengan tugas yang dijalani sehari-hari. Pelatihan yang aplikatif dan sesuai kebutuhan lapangan membuat kader merasa lebih kompeten dan percaya diri, sehingga meningkatkan kepuasan intrinsik dalam menjalankan perannya.

Pada aspek tanggung jawab, sebagian besar kader juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi. Kader merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi aktif, menyampaikan ide, serta mengambil keputusan dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kesehatan ibu hamil. Tingginya kepuasan pada aspek ini menunjukkan adanya otonomi dan keterlibatan aktif kader dalam pelaksanaan program. Kondisi ini penting dalam menumbuhkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program kesehatan ibu hamil dan meningkatkan motivasi intrinsik kader.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor intrinsik yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Alshmemri et al., 2017). Tingginya kepuasan pada aspek ini berkaitan dengan adanya ruang partisipasi aktif yang diberikan kepada kader dalam pelaksanaan program kesehatan di tingkat komunitas. Keterlibatan tersebut memperkuat rasa memiliki terhadap program dan mendorong kader untuk tetap berkomitmen meskipun bekerja secara sukarela.

Meskipun secara umum kepuasan intrinsik tergolong tinggi, aspek pengakuan menunjukkan proporsi ketidakpuasan tertinggi dibandingkan aspek lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan intrinsik kader belum sepenuhnya merata. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan karakteristik kader, di mana sebagian besar telah mengabdikan lebih dari lima tahun dan berada pada kelompok usia dewasa hingga lansia. Kader dengan masa kerja panjang cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap bentuk pengakuan formal dan berkelanjutan, seperti sertifikat resmi, penghargaan tertulis, atau

pengakuan dari pemerintah desa dan institusi kesehatan.

Penelitian Tristanti dan Khoirunnisa (2018) menyatakan bahwa pengakuan resmi dari pemerintah atau desa berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kader kesehatan. Namun, dalam praktiknya, pengakuan terhadap kader masih didominasi oleh apresiasi informal, seperti pujian verbal, sementara sistem pengakuan formal yang terstruktur dan berkelanjutan masih terbatas (Tristanti & Khoirunnisa, 2018). Hal ini sejalan dengan temuan Haryanto et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap kompetensi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja intrinsik (Haryanto et al., 2020). Ketidakpuasan pada aspek pengakuan menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi kader dan bentuk apresiasi yang diterima. Ketidakpuasan ini berpotensi memengaruhi keberlanjutan peran kader dalam jangka panjang, meskipun kepuasan pada aspek tanggung jawab dan peluang berkembang tergolong tinggi.

Perbedaan tingkat kepuasan antar dimensi intrinsik menunjukkan bahwa kepuasan kader tidak dapat dilihat dari satu aspek saja, melainkan merupakan hasil dari pemenuhan berbagai dimensi yang saling berkaitan. Penelitian Rasyidah et al. (2026) menunjukkan bahwa setiap dimensi intrinsik memiliki kontribusi yang berbeda terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan, dan kepuasan pada satu aspek tidak sepenuhnya dapat mengompensasi ketidakpuasan pada aspek lainnya. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan intrinsik kader secara merata, khususnya pada aspek pengakuan, menjadi penting untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal dan berkelanjutan.

Dalam konteks keperawatan, perawat memiliki peran strategis

dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan intrinsik kader kesehatan sebagai upaya menjaga keberlanjutan program kesehatan ibu hamil di masyarakat. Kader dengan kepuasan intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen jangka panjang dan tetap termotivasi meskipun bekerja secara sukarela (Ejigu et al., 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, maka diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif atau *mix-methods* untuk menggali pengalaman dan faktor kepuasan kader secara lebih mendalam.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kader kesehatan berada pada kategori puas dalam menjalankan perannya pada pelayanan kesehatan ibu hamil. Namun, masih terdapat ketidakpuasan pada beberapa aspek. Kepuasan tertinggi terdapat pada aspek peluang berkembang, sedangkan aspek dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi adalah pengakuan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan keterampilan kader serta pemenuhan aspek pengakuan melalui apresiasi dan pengakuan formal dari puskesmas maupun pemerintah desa guna mendukung kepuasan dan keberlanjutan peran kader dalam jangka panjang.

Puskesmas dan tenaga kesehatan disarankan untuk terus menyediakan pelatihan dan pembinaan yang berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kapasitas kader, serta memberikan pendampingan dalam pelaksanaan tugas di lapangan agar kepuasan intrinsik kader tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi kepuasan kader secara lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif atau *mix-*

methods, sehingga peran kader dalam pendampingan dan peningkatan kesehatan ibu hamil dapat berjalan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, I. (2019). *Perbandingan Lama Menjadi Kader Terhadap Kinerja Kader Posyandu Yang Dimediasi Pengetahuan Dan Motivasinya Pada Pencegahan Stunting Di Puskesmas Pagelaran Dan Gedangan*. Universitas Brawijaya.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Anjaswati, E. R. (2020). *Literature Review: Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu*.
- Damayanti, M., & Sofyan, O. (2022). Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pengetahuan Masyarakat Di Dusun Sumberan Sedayu Bantul Tentang Pencegahan Covid-19 Bulan Januari 2021. 18(2), 220-226. <https://doi.org/10.22146/farmaseutik.v18i2.70171>
- Dinas Kesehatan. (2024). *Jumlah Ibu Hamil Dengan Komplikasi Kebidanan Yang Ditangani Menurut Puskesmas Di Kabupaten Garut - Tahun 2024*. Satu Data Garut. <https://satudata.garutkab.go.id>
- Dinkes Jabar. (2023). *Open Data Jabar - Persentase Kunjungan Ibu Hamil Ke Pelayanan*. <https://opendata.jabarprov.go.id>
- Dwi Hastuti. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan

- Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magiswa*, 6(1), 23-34. <https://doi.org/https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.16>
- Ejigu, Y., Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B. T., Nigatu, F., Tewfik, N., Kiflie, Y., Medhin, G., Walegn, F., Demissie, M., Tigabu, S., Tadesse, D., Dadi, T. L., & Teklu, A. (2023). Motivation And Job Satisfaction Of Community Health Workers In Ethiopia: A Mixed - Methods Approach. *Human Resources For Health*, 21(35), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 754-764. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Pena Persada*. Cv. Pena Persada.
- Kartika, A. W., Hayati, Y. S., & Setiowati, C. I. (2024). Roles And Challenges Of Health Cadres In Handling Stunting: A Qualitative Study. 12, 85-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.4081/hls.2024.13057>
- Kemendes Ri. (2018). *Laporan Nasional Riskesdas 2018*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Modul Pelatihan Bagi Pelatih Kader Kesehatan. In *Pusat Pelatihan Sdm Kesehatan Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan*.
- Melo E Lima, T. R. De, Maia, P. F. C. D. M. D., Valente, E. P., Vezzini, F., & Tamburlini, G. (2018). Effectiveness Of An Action-Oriented Educational Intervention In Ensuring Long Term Improvement Of Knowledge, Attitudes And Practices Of Community Health Workers In Maternal And Infant Health: A Randomized Controlled Study. *Bmc Medical Education*, 18(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1332-x>
- Pemerintah Kabupaten Garut. (2025). *Bupati Garut Dukung Penuh Ibi Kabupaten Garut Dalam Upaya Menurunkan Aki / Akb*. www.garutkab.go.id. <https://www.garutkab.go.id>
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei Pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727-732. <http://stp-mataram.e-journal.id/jih>
- Rasyidah, N., Haeruddin, M. I. M., & Sahabuddin, R. (2026). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kassi Kassi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(September 2025), 657-674. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurrish.v5i1.6942>
- Rinayati, R., Harsono, H., & Erawati, A. D. (2023). Knowledge, Motivation, Attitude, Job Design And Health Cadre Performance: A Cross Sectional Study. *International Journal Of Public Health Science*, 12(1), 385-391.

- <https://doi.org/10.11591/ijph.v12i1.21930>
- Siswati, T., Iskandar, S., Pramestuti, N., & Raharjo, J. (2024). Effect Of A Short Course On Improving The Cadres ' Knowledge In The Context Of Reducing Stunting Through Home Visits In Yogyakarta , Indonesia. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(9843), 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169843>
- Suprobo, N. R., Dewi, N. K., Kusumasari, H. A. R., Gita, V. M., Pratama, W., & Novembriani, R. P. (2023). Job Performance And Job Satisfaction Of Integrated Health Service Post (Posyandu) Community Health Workers In Sumbersekar Village, Indonesia. *Southeast Asian Journal Of Tropical Medicine And Public Health*, 54(5), 362-378.
- Trisanti, I., & Khoirunnisa, F. N. (2018). Kinerja Kader Kesehatan Dalam Pelaksanaan Posyandu. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 9(2), 192-199. <https://doi.org/10.26751/jikk.v9i2.470>
- Unicef. (2025). *Maternal Mortality Data*. <https://data.unicef.org/resources/trends-in-maternal-mortality-2000-to-2023/>
- Wardhani, R. K., Yulawati, D., & Mardiana, H. R. (2025). *The Role Of Health Cadres And Pregnant Women ' S Visits In Integrated Primary Service Post In Sidorahayu Village , Wagir District , Malang Regency*. 4(1), 167-176. <https://doi.org/10.55927/ajha.v4i1.14451>