

## FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEAKTIFAN KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN TAHUN 2019

Afrida<sup>1</sup>, Ayi Darma<sup>2</sup>, Anto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Pasca Sarjana Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

<sup>2,3</sup>Dosen Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia

[afrida.mayda@gmail.com](mailto:afrida.mayda@gmail.com)

### ABSTRAK

*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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen tahun 2019. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader sebanyak 135 orang. Jumlah sampel sebanyak 57 kader yang dipilih secara acak. Metode pengolahan data dilakukan secara collecting, checking, coding dan data processing. Analisa data menggunakan univariat, bivariat dan multivariate. Hasil penelitian menunjukkan umur ( $p$  value = 0,627), pendidikan ( $p$  value = 0,011), pelatihan ( $p$  value = 0,219), insentif ( $p$  value = 0,003), pengetahuan ( $p$  value = 0,018), sikap ( $p$  value = 0,191), dukungan keluarga ( $p$  value = 0,035), dapat disimpulkan bahwa pendidikan, insentif, pengetahuan dan dukungan keluarga berpengaruh terhadap keaktifan kader posyandu dengan nilai  $p < 0,05$ , sedangkan umur, pelatihan dan sikap tidak berpengaruh terhadap keaktifan kader posyandu dengan nilai  $p > 0,05$ , serta variabel yang paling berpengaruh adalah insentif dengan EXP ( $\beta$ ) nilai 152,117 nilai sig=0,003. Diharapkan bagi puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen dalam rangka perencanaan kegiatan dan perencanaan pengambilan kebijaksanaan untuk meningkatkan keaktifan kader posyandu.*

**Kata Kunci:** Umur, Pendidikan, Pelatihan, Insentif, Pengetahuan, Sikap, Dukungan Keluarga, Keaktifan Kader

### PENDAHULUAN

Posyandu merupakan langkah yang sangat strategis dalam rangka pengembangan kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia agar dapat membangun dan menolong dirinya sendiri, yang pengelolaannya dilakukan secara bersama oleh masyarakat dan 3 puskesmas di bantu oleh kader secara aktif untuk mendekatkan kebutuhan layanan. Kader umumnya adalah relawan yang berasal dari tokoh masyarakat yang dipandang memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan anggota masyarakat lain. kader adalah seseorang yang terlatih dan terampil untuk melaksanakan kegiatan rutin Posyandu, yakni kegiatan sebelum hari buka Posyandu, kegiatan hari buka dan kegiatan sesudah hari buka Posyandu.

Keberhasilan posyandu tidak lepas dari kerja keras kader yang dengan sukarela mengelola posyandu di wilayahnya masing-masing. Kurangnya pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas kader, lemahnya informasi serta kurangnya koordinasi antara petugas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kehadiran anak Bawah Lima Tahun (balita) ke posyandu. Hal ini juga akan menyebabkan rendahnya cakupan deteksi dini tumbuh kembang balita. Peranan 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 3 balita (Bawah Lima Tahun) tidak dapat dideteksi secara dini dengan jelas. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang balita.

Insentif merupakan salah satu stimulus yang dapat menarik seseorang untuk melakukan sesuatu karena dengan melakukan perilaku tersebut, maka ia akan mendapat imbalan. Kebanyakan orang juga berpendapat bahwa gaji atau insentif adalah alat yang paling ampuh untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan disuatu organisasi kerja. Dengan kata lain seseorang akan melakukan sesuatu jika ada penghargaan berupa insentif terhadap apa yang ia lakukan. Dalam hal ini insentif merupakan tujuan yang ingin dicapai dari suatu perilaku yang dilakukan. Misalnya kader Posyandu mendapat insentif atas pekerjaannya selain dalam rangka berpartisipasi dalam kegiatan Posyandu dan menjalankan tugas kader.

Namun kenyataan di lapangan 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 kader *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 sebagai relawan merasa jenuh dan tidak adanya penghargaan kepada kader yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan faktor-faktor lainnya seperti kurangnya pelatihan serta adanya keterbatasan pengetahuan dan pendidikan yang seharusnya dimiliki oleh seorang kader, karena berdasarkan penelitian sebelumnya kader yang direkrut oleh staf puskesmas kebanyakan hanya berpendidikan sampai tingkat SLTA dengan pengetahuan yang sangat minim dan umumnya tidak bekerja.

Banyak faktor-faktor/kendala dalam pelaksanaan posyandu yaitu, seringnya pergantian kader tanpa ada pelatihan atau retraining sehingga kemampuan teknis para kader yang aktif tidak memadai, dana operasional posyandu sangat menurun dan sarana operasional posyandu telah banyak yang rusak atau tak layak pakai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kader, diantaranya faktor dari internal kadernya sendiri misalnya umur kader, tingkat pengetahuan kader, dan tingkat ekonomi keluarga kader. Adapun faktor eksternal yang berhubungan adalah perhatian dan bimbingan petugas kesehatan serta penghargaan dari tokoh masyarakat dan masyarakat setempat.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Puskesmas Kota Juang merupakan salah satu Puskesmas di Kabupaten Bireuen yang membawahi 23 desa sebagai wilayah kerjanya dengan jumlah posyandu sebanyak 30 posyandu. Seluruh posyandu berada pada tingkat Madya. Menurut kepala Puskesmas terdapat 135 kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. setiap Posyandu seharusnya memiliki 5 kader, namun terdapat beberapa desa yang belum memiliki 5 kader posyandu. Dari 10 posyandu yang di survey terlihat 12 kader tidak hadir pada hari posyandu, dikarenakan dengan berbagai alasan, Pada saat posyandu berlangsung terlihat kegiatan kader yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain dalam penelitian ini menggunakan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study* dimana data yang menyangkut *variabel* bebas atau resiko dan variabel terikat atau *variabel* akibat, dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Dimana data secara kuantitatif diperoleh dengan cara membuat kuesioner pertanyaan. Penelitian ini dilakukan di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen. Adapun alasan pemilihan lokasi tersebut karena masih terdapat kader yang sikapnya negatif dalam keaktifan kader posyandu. Penelitian dilakukan pada bulan September Tahun 2018 sampai dengan Februari Tahun 2019. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Data yang diperoleh di olah dengan tahapan-tahapan yaitu *editing, coding, entry data* dan *tabulasi data*. Analisis bivariat

adalah analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Dilakukan uji *chi-square* dengan tingkat kemaknaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) (14). Analisis multivariat dilakukan untuk melihat variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis multivariat yang digunakan adalah regresi logistik model prediksi, dengan tingkat kepercayaan 95% dan menggunakan metode menentukan *odds ratio* variabel kategorik polikotom dengan salah satu kategori menjadi pembanding.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisa Univariat**

#### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan umur responden di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen mayoritasnya berada pada umur 31-40 tahun yang berjumlah sebanyak 24 responden (42,1%). Pendidikan responden mayoritasnya berada pada pendidikan SMA yang berjumlah sebanyak 25 responden (43,9%). Pelatihan dengan kategori kurang sebesar (45,6%), pelatihan dengan kategori baik sebesar (54,4%). Insentif dengan kategori tidak puas sebesar (31,6%), insentif dengan kategori puas sebesar (68,4%). Pengetahuan responden dengan kategori kurang sebesar (40,4%), pengetahuan dengan kategori baik sebesar (59,6%). Sikap responden dengan kategori negatif sebesar (36,8%), sikap dengan kategori positif sebesar (63,2%). Dukungan keluarga responden dengan kategori kurang sebesar (45,6%), dukungan keluarga dengan kategori baik sebesar (54,4%). Keaktifan kader dengan kategori tidak aktif sebesar (33,3%), keaktifan kader dengan kategori aktif sebesar (66,7%).

### **Analisa Bivariat**

#### **Hubungan Umur Dengan Keaktifan Kader**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 13,910$  dan  $x^2_{tabel} = 5,991$ , dan nilai *pvalue* = 0,001. Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa umur berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau *pvalue* < 0,05.

#### **Hubungan Pendidikan Dengan Keaktifan Kader**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 18,480$  dan  $x^2_{tabel} = 5,991$ , dan nilai *pvalue* = 0,001. Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau *pvalue* < 0,05.

#### **Hubungan Pelatihan Dengan Keaktifan Kader**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 9,052$  dan  $x^2_{tabel} = 3,841$ , dan nilai *pvalue* = 0,003. Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau *pvalue* < 0,05.

#### **Hubungan Insentif Dengan Keaktifan Kader**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 13,154$  dan  $x^2_{tabel} = 3,841$ , dan nilai *pvalue* = 0,000. Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berhubungan secara bermakna dengan keaktifan

kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau  $pvalue < 0,05$ .

### Hubungan Pengetahuan Dengan Keaktifan Kader

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 9,330$  dan  $x^2_{tabel} = 3,841$ , dan nilai  $pvalue = 0,002$ . Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau  $pvalue < 0,05$ .

### Hubungan Sikap Dengan Keaktifan Kader

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 8,482$  dan  $x^2_{tabel} = 3,841$ , dan nilai  $pvalue = 0,004$ . Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau  $pvalue < 0,05$ .

### Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Keaktifan Kader

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $x^2_{hitung} = 9,052$  dan  $x^2_{tabel} = 3,841$ , dan nilai  $pvalue = 0,003$ . Sedangkan penelitian ini menetapkan t taraf uji-nya ( $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga berhubungan secara bermakna dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, karena nilai  $x^2_{hitung} > x^2_{tabel}$  atau  $pvalue < 0,05$ .

### Analisa Multivariat

Setelah dilakukan uji regresi logistik tahap pertama menunjukkan bahwa dari 7 variabel bebas dari penelitian ini yang di uji secara logistic berganda pada tahap pertama, maka variabel yang  $sig > 0,05$  dikeluarkan dari analisis tahap kedua. Sedangkan  $sig < 0,05$  maka akan masuk sebagai kandidat analisis tahap kedua dapat dilihat pada variabel yang memiliki nilai  $sig$  yang paling tinggi dari  $0,05$  yaitu umur sebesar  $sig 0,627$ , pelatihan sebesar  $sig 0,219$  dan sikap  $0,191$ , selanjutnya variabel umur pelatihan dan sikap dikeluarkan dari permodelan pada regresi logistic tahap kedua, hasilnya adalah dari hasil seleksi terakhir di peroleh 4 variabel yang paling berpengaruh terhadap keaktifan kader posyandu Tahun 2019, yaitu variabel pendidikan  $sig 0,011$ , insentif  $sig 0,003$ , pengetahuan  $sig 0,018$  dan dukungan keluarga  $sig 0,035$ . Variabel yang paling dominan terhadap keaktifan kader di Posyandu adalah intensif  $sig 0,002$ .

Berdasarkan hasil uji regresi logistik, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa umur tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig > 0,05$  atau  $0,627 > 0,05$ .
2. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig < 0,05$  atau  $0,011 < 0,05$ .
3. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig > 0,05$  atau  $0,219 > 0,05$ .
4. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig < 0,05$  atau  $0,003 < 0,05$ .

5. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig < 0,05$  atau  $0,018 < 0,05$ .
6. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig > 0,05$  atau  $0,191 > 0,05$ .
7. Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig < 0,05$  atau  $0,035 < 0,05$ .

## **Pembahasan**

### **Hubungan Umur Dengan Keaktifan Kader**

Menurut asumsi penulis karakteristik pada kader Posyandu berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap peran seorang kader Posyandu dalam memanfaatkan kegiatan di Posyandu, dimana semakin tua umur seorang kader Posyandu maka kesiapan kader Posyandu dalam memanfaatkan Posyandu khususnya dalam pemanfaatan meja penyuluhan dapat berjalan dengan baik, lebih berpengalaman, karena umur seseorang sedemikian besarnya akan mempengaruhi kinerja, karena semakin lanjut umurnya, maka semakin lebih bertanggung jawab, lebih tertib, lebih bermoral, lebih berbakti dari pada usia muda.

### **Hubungan Pendidikan Dengan Keaktifan Kader**

Menurut asumsi peneliti, bahwa pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang kader dalam menjalankan posyandu. Kader yang berpendidikan tinggi tentu akan lebih mudah dalam menerima informasi-informasi terbaru mengenai posyandu dan lebih mudah menjalankan tugas dan peran sebagai kader posyandu. Dari hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan sangat mempengaruhi dengan keaktifan kader posyandu.

Responden yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi cenderung mampu menerima dan memahami informasi yang masuk lebih bagus, bahkan lebih mampu mengaplikasikannya dengan baik bila dibandingkan dengan tingkat pendidikan dibawahnya. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Sunaryo, yang memaparkan bahwa pendidikan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap informasi baru diterimanya. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pendidikannya semakin mudah seseorang menerima informasi yang didapatnya. Notoatmodjo, mengungkapkan hal yang sama bahwa pengetahuan diperoleh dari proses belajar, sehingga semakin tinggi pendidikan seseorang membuat pengetahuan tentang objek tertentu.

Pendidikan adalah suatu proses yang unsur-unsurnya terdiri dari masukan (*input*), yaitu sasaran pendidikan, keluaran (*output*), yaitu suatu bentuk sikap baru atau kemampuan dari sasaran pendidikan. Proses tersebut dipengaruhi oleh perangkat lunak (*soft ware*) yang terdiri dari kurikulum, pendidik, metode, dan sebagainya serta perangkat keras (*hard ware*) yang terdiri dari ruang, perpustakaan (buku-buku), dan alat-alat bantu pendidikan lain.

### **Hubungan Pelatihan Dengan Keaktifan Kader**

Pelatihan adalah sesuatu yang terus menerus dilakukan, karena pendidikan seseorang pada hakikatnya tidak pernah berakhir. Pelatihan kader merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian kader. Biasanya pelatihan Kader dilakukan oleh pihak Puskesmas atau pun Dinas Kesehatan daerah setempat, pelatihan yang didapatkan oleh kader posyandu turut meningkatkan keaktifan dan partisipasi kader dalam setiap kegiatan Posyandu.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pelatihan adalah pemilihan metode pelatihan yang tepat. Pemilihan metode belajar dapat diidentifikasi melalui besarnya kelompok peserta. Membagi metode pendidikan menjadi tiga yakni metode pendidikan individu, kelompok, dan masa. Pemilihan metode pelatihan tergantung pada tujuan, Kemampuan pelatih/pengajar, besar kelompok sasaran, kapan/waktu pengajaran berlangsung dan fasilitas yang tersedia.

### **Hubungan Insentif Dengan Keaktifan Kader**

Insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap keaktifan kader posyandu, hal ini disebabkan mereka puas akan uang yang diterimanya di setiap bulan, karena para kader baru menerima uang sekitar 2 tahun, sedangkan tahun-tahun sebelumnya mereka tidak pernah mendapatkan upah dari pekerjaan mereka, tapi ada juga sebagian kader posyandu yang tidak puas yang disebabkan uang yang diterima disetiap bulannya tidak seberapa.

Imbalan non finansial ditinjau dari berbagai teori motivasi bahwa kebutuhan manusia terbatas hanya kepada kebutuhan yang bersifat kebendaan, meskipun harus diakui bahwa kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar atau primer. Kebutuhan yang bersifat non materil juga sangat nyata terutama dikaitkan dengan harkat, martabat, dan harga diri seseorang. Karena merupakan kebutuhan yang sangat nyata, setiap pekerjaan akan berusaha memuaskan berbarengan dengan pemuasan kebutuhan yang bersifat kebendaan.

### **Hubungan Pengetahuan Dengan Keaktifan Kader**

Pengetahuan kader tentang posyandu dapat diartikan bahwa pemahaman yang dimiliki kader tentang pentingnya kegiatan posyandu dan aktifnya seorang kader mengikuti kegiatan tersebut. Seorang kader harus banyak mendapatkan informasi tentang posyandu baik dari media cetak maupun media informasi, serta tenaga kesehatan untuk meningkatkan pengetahuannya. Seorang kader posyandu harus mengetahui pengertian posyandu, pembinaan posyandu, kegiatan posyandu dan sistem 5 meja dan kekurangan di posyandu, agar tujuan dan sasaran posyandu tercapai.

Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerjanya sebagai kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu. Semakin baik tingkat pengetahuan seorang kader maka semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan posyandu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keaktifan kader selain pendidikan adalah tingkat pengetahuan. Dalam domain kognitif atau pengetahuan, pengertian dari sebuah pengetahuan merupakan bagian yang pertama dari tingkatan pengetahuan. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan atau perilaku seseorang. Dari pengalaman terbukti bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Kurangnya pengetahuan akan posyandu akan berakibat baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku kepatuhan ibu untuk memanfaatkan posyandu. Oleh karenanya seorang kader posyandu harus memiliki pengetahuan baik tentang posyandu agar dapat memotivasi dirinya untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan posyandu.

### **Hubungan Sikap Dengan Keaktifan Kader**

Sikap seseorang kader sangat mempengaruhi keberhasilan kader tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat mendukung, karena dengan adanya respon dari kader maka Posyandu di desa akan bertambah lancar dan seorang kader kesehatan yang mempunyai sikap yang utuh akan berpikir dan yakin dalam bertindak dan ikut serta untuk aktif memberikan motivasi kepada sasaran dan kegiatan Posyandu untuk meningkatkan kepedulian masyarakat dan keaktifan masyarakat terhadap kader Posyandu. Sikap positif kader

ditunjukkan dengan kader melakukan kegiatan Posyandu dengan suka rela, tidak membedakan status sosial dan mendengar keluhan ibu yang berkunjung ke Posyandu.

### **Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Keaktifan Kader**

Dukungan keluarga merupakan dukungan yang paling diharapkan dalam memberikan motivasi yang kuat bagi seorang kader dalam melaksanakan tugasnya sebagai kader posyandu. Semakin baik dukungan yang diberikan keluarga terhadap kader posyandu maka dapat meningkatkan semangat dan keaktifan kader posyandu. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga sangat mempengaruhi keaktifan kader posyandu.

### **Pengaruh Umur, pendidikan, pelatihan, insentif, pengetahuan dan sikap berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen**

Hasil uji *regresi binary logistic* menunjukkan bahwa umur, pelatihan dan sikap tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig > 0,05$ . Sedangkan hasil uji *regresi binary logistic* untuk variabel pendidikan, insentif, pengetahuan dan dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen, hal ini ditunjukkan bahwa  $sig < 0,05$ .

Dalam pelaksanaan Posyandu merupakan titik sentral kegiatan Posyandu, keikutsertaan dan keaktifannya diharapkan mampu mengerakkan partisipasi masyarakat. Namun keberadaan kader relatif labil karena partisipasinya bersifat sukarela sehingga tidak ada jaminan bahwa para kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik seperti yang diharapkan. Jika ada kepentingan keluarga atau kepentingan lainnya maka Posyandu akan ditinggalkan.

Namun kenyataan di lapangan 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 kader *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 sebagai relawan merasa jenuh dan tidak adanya penghargaan kepada kader yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dan faktor-faktor lainnya seperti kurangnya pelatihan serta adanya keterbatasan pengetahuan dan pendidikan yang seharusnya dimiliki oleh seorang kader, karena berdasarkan penelitian sebelumnya kader yang direkrut oleh staf puskesmas kebanyakan hanya berpendidikan sampai tingkat SLTA dengan pengetahuan yang sangat minim dan umumnya tidak bekerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan untuk penelitian ini yaitu:

1. Umur tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
2. Pendidikan berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
3. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
4. Insentif berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
5. Pengetahuan berpengaruh secara bermakna signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.

6. Sikap tidak berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
7. Dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.
8. Insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dengan keaktifan kader posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Kementerian Kesehatan RI. Pedoman umum pengelolaan posyandu. Jakarta Kementerian Kesehatan RI. 2011;
- Kemenkes RI. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Dan Pembinaan Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan. Jakarta Kementerian Kesehatan RI. 2013;
- Isaura V. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tarusan Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2011. Diperoleh tanggal; 2012.
- Farma Handika F, Sudaryanto A, Dewi E, MN N. Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Keaktifan Kader Dalam Menjalankan Posyandu Balita Di Desa Pacalan Wilayah Kerja Puskesmas Plaosan. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2016.
- Trisanti I, Risnawati I. Motivasi Kader Dan Kelengkapan Pengisian Kartu Menuju Sehat Balita Di Kabupaten Kudus. *Indones J Kebidanan*. 2017;1(1):1–11.
- Ilham I, Irmayani I, Agustina A. Hubungan Pengetahuan, Pelatihan Dan Motivasi Kader Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Lisu Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru. *J Ilm Kesehat Diagnosis*. 2013;3(2):84–90.
- Djuhaeni H, Gondodiputro S, Suparman R. Motivasi Kader meningkatkan keberhasilan kegiatan Posyandu. *Maj Kedokt Bandung*. 2010;42(4):140–8.
- Tirayoh N, Kandou GD, Abeng TDE. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) Di Wilayah Kerja Puskesmas Kema Kecamatan Kema Kabupaten Minahasa Utara. *Community Health (Bristol)*. 2017;2(1).
- Prang R, Pangemanan JM, Tilaar C. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Tareran Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa Selatan. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Univ Sam Ratulangi Manad Available <http://fkm.unsrat.ac.id>. 2013;
- Raharjo ST. Dasar Pengetahuan Pekerjaan Sosial. Bandung: Unpad Press; 2015.
- Artaria Aoka. Efektivitas Pendidikan Kesehatan Reproduksi Dengan Media Vlm (Video Learning Multimedia) Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Kader Kesehatan. University of Muhammadiyah Malang; 2015.