

KARAKTERISTIK SOSIAL DEMOGRAFI DAN FAKTOR PENDORONG PENINGKATAN KINERJA KADER POSYANDU

(Social Demography Characteristics and Driven Factors in Improving Cadres' Performance of Integrated Services Centre (Posyandu))

Megawati Simanjuntak

Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, IPB
mega_juntak@ipb.ac.id

Abstract

Posyandu is one of the community participation approach in health sector that is managed by cadres, with the main problem arises is the declining number of visits of mothers of infants and toddlers. The aims of this research were to analyze the level of performance of posyandu cadres, and to analyze the factors that influence performance. Research conducted in Ciherang village with 30 samples that was selected using random sampling. Most of the cadres including productive age, junior secondary education, medium families size, and has been married to a third have children under five. The average of job length was 9 years old, had attended training related to posyandu, a cadres motivation is the desire to help the community. Average cadres incentives was Rp20,000 per person per month with the support of family and community leaders. The result showed that most of cadres' performance can be categorized high. The higher the incentives and the more participation of cadres in training at least once influenced significantly for the improving of cadres' performance.

Keywords : *Posyandu, Social Demography, Performance, Cadres*

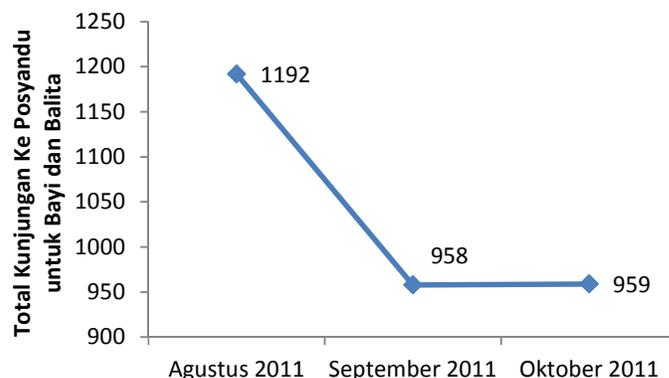
1. Pendahuluan

Posyandu merupakan salah satu bentuk pendekatan partisipasi masyarakat di bidang kesehatan yang dikelola kader Posyandu yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari Puskesmas. Kader Posyandu mempunyai peran yang penting karena merupakan pelayan kesehatan (*health provider*) yang berada di dekat kegiatan sasaran Posyandu dan memiliki frekuensi tatap muka kader lebih sering daripada petugas kesehatan lainnya. Tugas kader Posyandu dalam kegiatan KIA di Posyandu adalah melakukan pendaftaran, penimbangan, mencatat pelayanan ibu dan anak dalam buku KIA, menggunakan buku KIA sebagai bahan penyuluhan, dan melaporkan penggunaan buku KIA kepada petugas kesehatan [1].

Hal yang sangat penting selain program yang diselenggarakan Posyandu, kinerja petugas posyandu juga sangat perlu untuk ditingkatkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, seorang petugas posyandu berperan besar untuk meningkatkan kinerja secara optimal [2].

Desa Ciherang merupakan salah satu desa di kecamatan Dramaga dengan jumlah posyandu sebanyak 15 buah dan kader sebanyak 81 orang yang tersebar di 11 RW. Hasil wawancara dengan bidan desa dan pihak puskesmas menunjukkan ada indikasi penurunan jumlah kunjungan ibu-ibu bayi dan balita ke posyandu (Gambar 1). Terjadinya penurunan kunjungan mengindikasikan kecenderungan masyarakat menggunakan layanan kesehatan hanya saat membutuhkan misalnya saat mereka sakit, bukan untuk mendapatkan layanan

monitoring atau meningkatkan pengetahuan kesehatan dan gizi seperti yang diberikan di Posyandu. Pergeseran kebutuhan menjadi penyebab Posyandu makin ditinggalkan. Semakin banyak ibu-ibu yang membawa balitanya ke fasilitas kesehatan atau praktik dokter swasta untuk imunisasi. Hasil wawancara dengan bidan juga mengindikasikan ada beberapa kader yang tidak aktif lagi di posyandu karena kesibukan di luar kegiatan posyandu.



Gambar 1. Penurunan kunjungan ke posyandu dari ibu yang memiliki bayi dan balita (Sumber : Laporan Puskesmas UPT Dramaga tahun 2011)

Fenomena di atas mendorong dilaksanakannya penelitian ini dengan tujuan untuk melihat bagaimana kinerja kader posyandu. Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja kader yang semakin baik akan mendorong kunjungan para ibu ke posyandu. Hal ini sejalan dengan penelitian Puspasari (2002) bahwa terdapat hubungan positif nyata antara kinerja kader dengan keberhasilan Posyandu, pada akhirnya keberhasilan posyandu akan mendorong peningkatan kunjungan sasaran. Disisi lain, faktor sosial demografi dan faktor pendorong kinerja posyandu dapat mempengaruhi kinerja kader. [3] Penelitian ini dibatasi hanya mengkaji kinerja kader dari sudut pandang kader, tanpa melihat dari sudut pandang klien. Adapun fokus penelitian ini adalah menganalisis kinerja kader posyandu.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengidentifikasi karakteristik sosial demografi dan faktor pendorong kinerja posyandu; (2) Menganalisis tingkat kinerja kader posyandu; dan (3) Menganalisis pengaruh karakteristik sosial demografi dan faktor pendorong mempengaruhi kinerja kader posyandu.

2. Kajian Pustaka

2.1 Defenisi Kinerja

Menurut K-STATE, penilaian kinerja adalah proses yang penting untuk meningkatkan efektivitas penyuluh. Kualitas kerja dan produktivitas kinerja penyuluh didefinisikan oleh delapan elemen yang terdiri dari kualitas pekerjaan, ketergantungan, jadwal kerja, kebiasaan kerja, alokasi kerja, ketenangan, organisasi kerja, dan kepuasan pelanggan [4]. Menurut Vijayaragavan dan Singh (1997) dalam Thach, Ismail, Uli dan Idris (2007) kinerja adalah proses mengevaluasi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dalam rangka membimbing dan mengembangkan potensi karyawan [5]. Menurut Terry dan Israel (2004), kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi dan harus dievaluasi. Dalam kaitannya dengan kinerja, Terry dan Israel juga menunjukkan bahwa penyuluh harus mengembangkan dan memelihara keterampilan dalam menilai dan menanggapi kebutuhan klien, yang dapat memastikan bahwa klien menerima informasi terkini dan akurat [6].

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Selanjutnya menurut Cushway, kinerja adalah menilai bagaimana

seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan [7]. Rivai mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [8]. Terakhir Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan [9].

Berdasarkan konsep kinerja penyuluh yang telah dirangkum ahli, jika dikaitkan dengan penelitian yang akan dilakukan, maka konsep yang dibangun tentang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang kader dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hasil studi Thach, Ismail, Uli dan Idris mengungkapkan empat faktor individu yang secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja penyuluh, yaitu, keterampilan sosial, keterampilan pelaksanaan program, motivasi, dan keterampilan perencanaan program [5]. Selanjutnya hasil studi Suhandi, Jahi, Sugihen, dan Susanto mengindikasikan bahwa perbedaan kelembagaan penyelenggara penyuluhan pada tingkat pemerintahan wilayah lokal serta perbedaan komoditas dominan di wilayah kerja penyuluh turut memberikan kontribusi terhadap perwujudan kinerja penyuluh pertanian [10]. Studi lainnya oleh Fabusoro, Awotunde, Sodiya, dan Alarima menunjukkan bahwa kinerja penyuluh tergolong rendah [11]. Dari 14 faktor yang diteliti, interaksi bos dan bawahan adalah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Tidak ada pengaruh signifikan faktor personal terhadap kinerja penyuluh. Selanjutnya hasil studi Long dan Swortzel (2007) menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar penyuluh adalah tinggi dengan faktor posisi penyuluh mempengaruhi secara nyata kinerja penyuluh [12].

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja tergantung pada banyak faktor. Berdasarkan literatur, untuk tampil baik dalam pekerjaan penyuluhan, penyuluh harus memiliki unsur-unsur berikut: motivasi, pengetahuan teknis dan keterampilan, keterampilan metode penyuluhan, program pengembangan keterampilan, keterampilan sosial, dan kemampuan kontak eksternal. McCaslin dan Mwangi menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja lebih keras akan berperforma lebih baik jika mereka termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, sulit bagi penyuluh untuk melayani klien mereka dengan baik tanpa insentif yang memadai [13]. Selain itu, Lindner dan Dooley menyatakan bahwa kinerja yang efektif membutuhkan pengetahuan dan membantu membuat kemungkinan akuisisi pengetahuan baru [14]. Penyuluh juga memerlukan kompetensi dalam perencanaan program dan pengembangan [15]. Keterampilan sosial penyuluh seperti dalam menjalin hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja, kolega, supervisor, relawan, klien, tokoh masyarakat adalah kunci penting dalam menentukan kinerja [16]. Akhirnya, Van den Ban & Hawkins mencatat bahwa kemampuan kontak eksternal agen penyuluh secara signifikan mempengaruhi hasil yang diinginkan dan efektivitas penyuluhan [17].

Hasil studi Rohmani mengindikasikan bahwa faktor internal dan eksternal penyuluh yang berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokoknya adalah : jenjang jabatan fungsional, umur, golongan, masa kerja penyuluh, dan komoditas dominan di wilayah binaan [18]. Studi lainnya menunjukkan hubungan signifikan pendidikan dan motivasi dengan kinerja kader posyandu di Kecamatan Pantai labu Kabupaten Deli Serdang. Tidak terdapat hubungan umur dan pekerjaan dengan kinerja kader posyandu. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan variabel pendidikan dan variabel motivasi merupakan variabel paling berhubungan dengan kinerja kader posyandu [19].

Hasil penelitian Mastuti menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang pelatihan, proses pemilihan menjadi kader dan keikutsertaan kader dalam organisasi lain dengan kelangsungan

kader. Tidak ada hubungan umur dengan kelangsungan kader, tidak ada hubungan pendidikan dengan kelangsungan kader, tidak ada hubungan keinginan terhadap insentif dengan kelangsungan kader Posyandu [20].

3. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh kader posyandu yang ada di Desa Ciherang yakni sebanyak 81 orang yang berasal dari 15 posyandu yang tersebar di 11 RW. Sampel ditentukan secara acak dengan jumlah sampel sebanyak 30 kader posyandu yang tersebar di Desa Ciherang. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yakni pada bulan Oktober sampai Desember 2011 mencakup kegiatan penyelesaian proposal, penyusunan instrumen, pengambilan data, analisis data, dan penulisan laporan.

Penelitian ini berbentuk *explanatory research* dengan disain penelitian studi kuantitatif, metode survey. Dalam penelitian ini terdapat dua peubah, yakni peubah bebas dan peubah terikat. Peubah bebas terdiri atas karakteristik sosial demografis (X_1) dan faktor pendorong (X_2), sedangkan peubah terikat adalah kinerja kader posyandu (Y_1). Karakteristik sosial demografi kader terdiri dari : usia (X_{11}), jumlah anggota keluarga (X_{12}), tingkat pendidikan (X_{13}), status perkawinan (X_{14}), adanya anak balita (X_{15}), status pekerjaan (X_{16}), dan lama menjadi kader (X_{17}). Faktor pendorong mencakup : motivasi menjadi kader (X_{21}), insentif yang diterima (X_{22}), dan pelatihan yang pernah diikuti (X_{23}). Kinerja kader posyandu mencakup tiga dimensi yakni tugas persiapan (Y_{11}), pelaksanaan (Y_{12}), dan tugas evaluasi (Y_{13}).

Dalam penelitian ini kinerja kader diukur berdasarkan uraian tugasnya di Posyandu. Tugas kader terdiri dari 3 (tiga) kelompok yaitu tugas persiapan sebelum hari H Posyandu, kegiatan utama pada hari H Posyandu dan kegiatan setelah hari H Posyandu. Keseluruhannya terdapat 23 pertanyaan dan masing-masing diberi nilai 4 jika sangat baik, 3 jika baik, 2 jika kurang baik dan 1 jika sangat tidak baik sehingga diperoleh skor maksimum dari semua pertanyaan adalah 60. Selanjutnya kinerja kader dikategorikan menjadi 2 kelompok, yaitu baik apabila total skor 60% ke atas dan dikategorikan tidak baik apabila total skor <60%.

Nilai validitas kinerja kader posyandu berkisar antara 0,315 hingga 0,818, sedangkan nilai reliabilitas sebesar 0,933. Artinya instrumen yang digunakan termasuk sangat *reliable*.

Pengolahan data dibagi menjadi dua yakni statistika deskriptif dan statistika induktif (inferensial). Analisis korelasi Spearman dan Kendal Tau-B digunakan untuk menganalisis hubungan antar peubah. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Sosial Demografis Kader Posyandu

Kegiatan posyandu sangat tergantung pada kader posyandu, keberadaan kader posyandu dibutuhkan sebagai salah satu sistem penyelenggaraan pelayanan kebutuhan kesehatan dasar. Kader posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang merupakan kepanjangan tangan puskesmas. Dalam penelitian ini hampir dua pertiga kader yang menjadi contoh berusia di atas 35 tahun dengan rata-rata $41,87 \pm 10,71$ tahun. Artinya rata-rata contoh adalah masuk kategori usia produktif (Tabel 1). Dalam rentang usia produktif kader posyandu dapat lebih mengalokasikan waktunya untuk aktif dalam kegiatan posyandu. Menurut Havigurst dan Robert usia kader adalah termasuk dewasa madaya (usia pertengahan antara 30-60 tahun) dengan tugas pengembangan pada usia ini adalah mengembangkan kegiatan mengisi waktu senggang untuk orang dewasa dengan adanya perubahan minat dalam tanggungjawab warga negara dan sosial serta mengembangkan niat pada waktu luang yang berorientasi pada kedewasaan, pada tempat kegiatan yang berorientasi pada keluarga [21].

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa setengah contoh memiliki tingkat pendidikan kader tamatan SLTP dan SLTA dengan rata-rata lama pendidikan $8,63 \pm 3,65$. Hal ini berarti tingkat pendidikan contoh secara umum adalah masuk kategori pendidikan dasar. Kemampuan ini sejalan pula dengan salah satu dari 7 kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang kader seperti tercantum dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 0 Tahun 1990 tentang peningkatan pembinaan mutu Posyandu, yaitu dapat membaca dan menulis (Tabel 1).

Tabel 1. Sebaran karakteristik sosial demografis kader posyandu

Peubah	%	Peubah	%
Usia kader (tahun)		Ada anak balita yang harus diasuh oleh kader	
< 25 tahun	0,0	Tidak mempunyai balita	70,0
25 - 35 tahun	30,0	Mempunyai balita	30,0
> 35 tahun	70,0	Jumlah Anggota Keluarga	
Tingkat pendidikan kader		< 4 orang	46,7
Tidak Sekolah	3,3	5-6 orang	23,3
Tidak Tamat SD	3,3	>7 orang	30,0
Tamat SD	36,7	Status Pekerjaan	
Tamat SLTP	20,0	Bekerja	43,3
Tamat SLTA	30,0	Tidak bekerja	56,7
Diploma/Sarjana	6,7	Lama menjadi kader	
Satus perkawinan		< 5 tahun	40,0
Belum Menikah	3,3	5 - 10 tahun	20,0
Menikah	93,3	> 10 tahun	40,0
Janda	3,3		

Besar keluarga adalah jumlah seluruh anggota keluarga yang tinggal bersama dalam satu rumah. Besar keluarga menurut BKKBN, dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu kecil (≤ 4 orang), sedang (5-7 orang) dan besar (> 7 orang) [22]. Jumlah keluarga yang besar dapat berimplikasi pada semakin banyak waktu yang dialokasikan untuk kegiatan posyandu jika anggota keluarga lainnya termasuk usia produktif, berbeda jika jumlah anggota keluarga yang besar adalah dikarenakan jumlah anak balita yang memerlukan perhatian lebih banyak dari ibu sehingga waktu untuk kegiatan posyandu akan semakin sedikit (Tabel 1). Rata-rata jumlah anggota keluarga adalah $5,47 \pm 2,76$ dengan kisaran antara 2 orang hingga 11 orang anggota dalam satu rumah tangga. Terakhir, lebih dari setengah contoh memiliki pekerjaan tetap selain sebagai kader. Adanya pekerjaan lain tentu akan membuat kader posyandu harus mampu mengalokasikan waktu sebaik mungkin untuk kegiatan posyandu dan pekerjaannya.

Sebagian besar kader telah menikah dan sekitar sepertiganya mempunyai balita, dengan jumlah balita adalah 1 anak. Keberadaan balita merupakan tanggung jawab keluarga yang harus dilakukan kader. Jika ada balita yang harus diasuh oleh kader maka waktunya akan semakin banyak tersita untuk pengasuhan dan semakin sedikit untuk posyandu (Tabel 1).

Rata-rata contoh menjadi kader adalah 9 tahun dengan kisaran 0,08 hingga 26 tahun. Data ini menunjukkan bahwa kader sudah cukup berpengalaman dalam mengelola posyandu yang mengindikasikan adanya dukungan dari keluarga contoh menjadi kader (Tabel 1).

4.2. Faktor-faktor Pendorong Kinerja kader Posyandu

Lebih dari separuh motivasi menjadi kader posyandu dari responden adalah keinginan untuk menolong masyarakat. Hal ini sejalan dengan salah satu dari 7 kriteria yang harus dipenuhi oleh seorang kader seperti tercantum dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 0 Tahun 1990 tentang peningkatan pembinaan mutu Posyandu, yakni : (1) Dapat membaca dan menulis; (2) Berjiwa sosial dan mau bekerja sama secara relawan; (3) Mengetahui adat istiadat serta kebiasaan masyarakat; (4) Mempunyai waktu yang cukup; (5) Bertempat tinggal

di wilayah Posyandu; (6) Berpenampilan ramah dan simpatik; dan (7) Diterima masyarakat setempat [23]. Hasil studi Thach, Ismail, Uli dan Idris serta Vitriah mengungkapkan salah satu faktor individu yang secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja penyuluh adalah motivasi [5] [19]. Namun dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara keduanya.

Seluruh kader memperoleh insentif yang besarnya berbeda-beda antar kader (Tabel 2). Kisarannya adalah antara Rp 6,666 hingga Rp 100,000 per orang per bulan, namun yang paling banyak adalah sebesar Rp 20,000 per orang per bulan. Meskipun pekerjaan kader adalah sebagai relawan atau bersifat filantropi namun para kader masih mengharapkan adanya insentif yang lebih memadai. Jumlah yang diterima selama ini dianggap kurang memadai oleh sebagian besar kader sehingga diusulkan agar besarnya insentif dapat dinaikkan menjadi Rp 300,000 per orang per bulan oleh sekitar dua per tiga kader dan sisanya menyarankan insentif sebesar Rp 100,000 per orang per bulan. Hasil wawancara mendalam juga mengindikasikan insentif yang diterima masih sangat kurang dibandingkan banyaknya kerja yang dilakukan.

Para kader berharap meskipun perannya sebagai tenaga sukarela, namun dapat memperoleh penghargaan yang lebih layak. Penghargaan atau *reward* ini sangat penting untuk menunjang peningkatan kinerja. Sama halnya dengan petugas posyandu yang sebagian besar adalah kader sukarela dari masyarakat, sangat memerlukan penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Kader mungkin tidak mengharapkan penghargaan dalam bentuk gaji yang besar, karena kader bekerja dengan sukarela.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Oloruntoba dan Ajayi yang menyatakan bahwa hanya 10 persen responden yang sangat puas dengan sistem *reward* yang berlaku [24]. Sementara responden yang tidak puas sebesar dengan sistem *reward* adalah 58,9 persen, yang merupakan indikasi bahwa para karyawan umumnya tidak puas dan dapat mempengaruhi produktifitasnya seperti dinyatakan oleh Odugbesan (1985), Greson and Livesey (1986) [25] [26]. Meskipun demikian, hasil studi Mastuti menunjukkan bahwa tidak ada hubungan keinginan terhadap insentif dengan kelangsungan kader Posyandu [20].

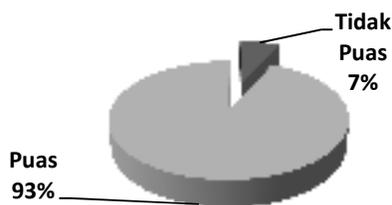
Selanjutnya sebagian besar kader menyatakan pernah mengikuti pelatihan yang terkait dengan posyandu. Adapun jenis pelatihan yang pernah diikuti adalah pelatihan gizi, KB, imunisasi, kesehatan lingkungan, PIN, keorganisasian, kesehatan, lansia, dan PHBS. Semua kader yang pernah mengikuti pelatihan menyatakan memperoleh mafaat dari pelatihan tersebut (Tabel 2). Lindner dan Dooley menyatakan bahwa kinerja yang efektif membutuhkan pengetahuan dan membantu membuat kemungkinan akuisisi pengetahuan baru, dimana pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan [14].

Tabel 2. Sebaran faktor-faktor pendorong kinerja kader posyandu

Peubah	%	Peubah	%
Motivasi menjadi kader posyandu (jawaban dapat lebih dari satu)		Ikut pelatihan	
Tanggung jawab	10,0	Pernah ikut	90,0
Menolong masyarakat	56,7	Tidak pernah ikut	10,0
Senang dengan anak kecil	6,7	Besar insentif	
Menambah pengalaman	16,7	Memadai	6,7
Terpaksa karena tidak ada yang mau	6,7	Tidak memadai	93,3
Ada yang mengajak	6,7	Manfaat pelatihan terhadap kinerja kader	
Ibadah	3,3	Bermanfaat	100,0
Silaturahmi	3,3	Tidak bermanfaat	0,0
Insentif			
Ada	100,0		
Tidak ada	0,0		

4.3 Tingkat Kinerja Kader Posyandu

Pada Gambar 2 disajikan kategori tingkat kinerja kader dalam pelaksanaan posyandu. Sebagian besar kader merasakan kinerja posyandu yang telah dilakukannya sudah terkategori baik. Semua item yang menyusun peubah kinerja umumnya adalah baik dan sangat baik. Dengan demikian, jika dihubungkan dengan permasalahan penelitian ini yakni semakin rendahnya tingkat kunjungan ibu-ibu, tidak sejalan dengan kinerja yang dirasakan oleh kader yang merasa puas dengan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Long dan Swortzel yang menyatakan bahwa sebagian besar penyuluh merasa kinerjanya sudah baik [12]. Hasil studi *Aidha* juga menemukan bahwa kinerja kader posyandu juga tergolong sudah baik [27]. Namun temuan penelitian ini berbeda dengan temuan Fabusoro, Awotunde, Sodiya dan Alarima yang menyatakan bahwa kinerja penyuluh secara umum adalah rendah [11].



Gambar 2. Kategori tingkat kinerja kader posyandu

4.4 Hubungan antar peubah

Hasil analisis korelasi mengindikasikan adanya hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader (Tabel 3). Semakin lama menjadi kader, kinerjanya cenderung semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Long dan Swortzel serta penelitian Rohmani dimana terdapat hubungan positif antara kinerja dengan lama bekerja [12] [18]. Tidak ada hubungan yang nyata antara karakteristik internal kader posyandu dengan kinerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Vitriah yang menyatakan tidak terdapat hubungan umur dan pekerjaan dengan kinerja kader posyandu [19]. Mastuti juga menemukan bahwa tidak ada hubungan umur, dan pendidikan dengan kelangsungan kader [20]. Hal ini berbeda dengan penelitian Long dan Swortzel dimana terdapat hubungan positif antara kinerja dengan usia [12].

Tabel 3. Korelasi antar peubah penelitian

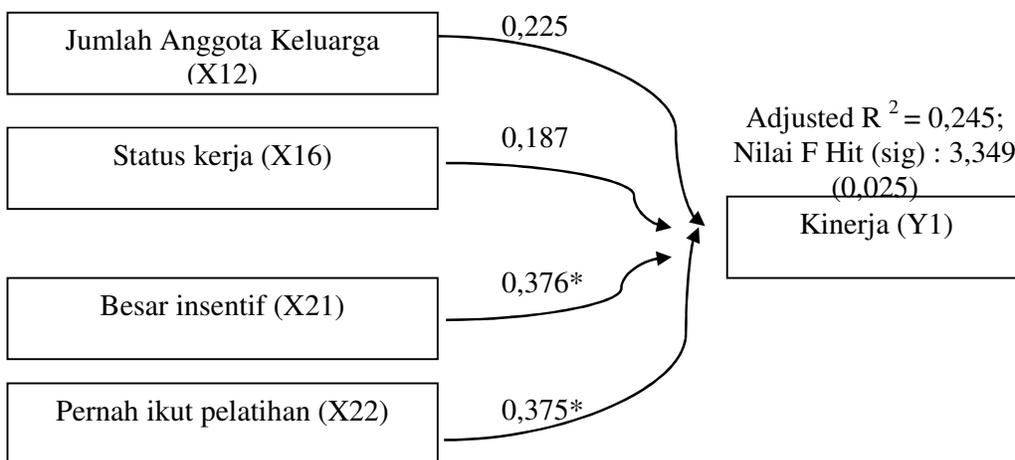
Peubah	Kinerja kader
Usia	0,208
Tingkat pendidikan	0,085
Jumlah Anggota	0,219
Lama menjadi kader	0,375*
Besar insentif	0,278

Ket : * Nyata pada $p < 0,05$; ** Nyata pada $p < 0,01$

4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu digunakan metode analisis regresi liner berganda Backward (Gambar 3). Dari 10 model yang dihasilkan, dipilih model yang ke delapan, dengan pertimbangan ada 2 peubah yang memiliki pengaruh yang signifikan dan besarnya pengaruh *adjusted R square*, yakni besar insentif dan pernah tidaknya kader mengikuti pelatihan kader. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi McCaslin dan Mwangi yang menyatakan bahwa insentif bekerja berpengaruh terhadap kinerja [13]. Namun temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Mastuti yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan keinginan terhadap insentif dengan kelangsungan kader Posyandu [20].

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan studi Lindner dan Dooley yang menyatakan bahwa kinerja yang efektif membutuhkan pengetahuan dan membantu membuat kemungkinan akuisisi pengetahuan baru [14].



Keterangan: * = nyata pada taraf 5 persen

Gambar 3. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu

Pada model kedelapan, koefisien R kuadrat (koefisien determinasi) dari faktor-faktor jumlah anggota keluarga, status kerja, insentif dan pernah tidaknya mengikuti pelatihan adalah 0,245 atau 24,5 persen. Artinya, besarnya pengaruh langsung faktor-faktor tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja kader posyandu adalah sebesar 0,245 atau 24,5 persen. Sisanya, 75,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Persamaan regresi bergandanya adalah : $Y1 = 73,053 + 0,964 X12 + 4,406 X16 + 0,000 X21 - 14,572 X22$.

Faktor-faktor yang berpengaruh dan besarnya pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja kader posyandu dilihat dari koefisien *Beta* (koefisien regresi yang sudah distandarisasi), disajikan pada Gambar 3. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa kinerja kader posyandu dapat diperbaiki dengan meningkatkan insentif dan memperbanyak pelatihan untuk kader. Maksud diadakannya pelatihan yaitu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu ditingkatkan secara terarah dan programatik [28]. Karakteristik internal kader posyandu seperti jumlah anggota keluarga, tingkat pendidikan formal, umur, lama menjadi kader tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader posyandu. Artinya, karakteristik kader belum berperan terhadap kinerja atau sebaliknya kinerja kader belum memperhatikan karakteristik kader. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan studi Puspasari dan Sahrul, tidak terdapat hubungan antara status perkawinan dan status pekerjaan dengan kinerja kader [3] [29].

5. Kesimpulan

Sebagian besar kader posyandu termasuk kategori usia produktif, pendidikan SLTP, besar keluarga tergolong keluarga sedang dengan rata-rata 5 orang, dan telah menikah dengan sepertiganya mempunyai balita. Rata-rata lama menjadi kader adalah 9 tahun, pernah mengikuti pelatihan yang terkait dengan posyandu, motivasi menjadi kader adalah keinginan untuk menolong masyarakat. Rata-rata kader memperoleh insentif Rp 20.000 per orang per bulan dengan adanya dukungan dari keluarga dan tokoh masyarakat.

Kinerja kader posyandu tergolong baik, artinya kader mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Semakin tinggi insentif diterima kader dan pernah mengikuti pelatihan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja kader posyandu.

Dalam upaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja kader posyandu perlu dipertimbangkan pemberian insentif yang lebih layak. Insentif dapat diusahakan dari iuran para ibu yang berkunjung ke posyandu atau dengan mengalokasikan dari kas desa. Partisipasi kader dalam pelatihan juga perlu ditingkatkan untuk lebih membekali para kader dengan ketrampilan pengelolaan posyandu.

Referensi

- [1] Heru, AS., 2005. *Kader Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC.
- [2] Mangkunegara, A.A.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- [3] Puspasari, A., 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu di Kota Sabang Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam*. [Skripsi]. Bogor : Jurusan Gizi Masyarakat dan Sumberdaya Keluarga, Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
- [4] K-STATE., 2006. *Confidential Document: Annual Extension Agent Performance Review*. Kansas State University Agricultural Experiment Station and Cooperative Extension Service. (On-line): http://intranet.oznet.ksu.edu /ap_ext_forms/Interactive_PDFs/KSU8-30.pdf. Diakses 15 Januari 2012.
- [5] Thach, L.N, Ismail, M, Uli, J., Idris, K., 2007. *Individual Factors as Predictors of Extension Agents' Performance in Mekong Delta, Vietnam*. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 3, Num. 1, July 2007 <http://hraljournal.com/Page/11Le%20Ngoc%20Thach.pdf>. Diakses 15 Januari 2012.
- [6] Terry, B. D. Israel, G. D., 2004. *Agent Performance and Customer Satisfaction*. Journal of Extension, Dec 2004, Vol. 42, No. 6. Online: <http://www.joe.org/joe/2004december/a4.shtml>. Diakses 15 Januari 2012.
- [7] Cushway, B. 2002., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penghargaan)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- [8] Rivai, V., 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [9] Mathis, R.L., Jackson, J.H., 2002. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Suhandi, NS, Jahi, A, Sugihen, B.G, Susanto, D., 2008. *Job Performance of Agricultural Extension Agent in West Java Province*. Jurnal Penyuluhan, Vol 4, No 2 (2008). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/2175>. [13 januari 2012].
- [11] Fabusoro, E. Awotunde, J. A. Sodiya, C. I. Alarima, C. I., 2008. *Status of Job Motivation and Job Performance of Field Level Extension Agents in Ogun State: Implications for Agricultural Development*. Journal of Agricultural Education and Extension, v14 n2 p139-152 Jun 2008. http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ811749&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ811749. Diakses 14 Januari 2012.
- [12] Long, J. L., Swortzel, K.A., 2007. *Factors influencing individual job performance of Extension agents in the Mississippi State University Extension Service*. *Proceedings of the American Association for Agricultural Education*. 34, 29-40. <http://aged.caf.wvu.edu/Research/NAERC-2007/IndividualPapers/29-Long&Swortzel-1.pdf>. Diakses 14 Januari 2012.

- [13] McCaslin, N. L., Mwangi, J., 1994. *Job Satisfaction of Kenya's Rift Valley Extension Agents*. October 1994 // Volume 32 // Number 3 // Research in Brief // 3RIB1. <http://www.joe.org/joe>. Diakses 10 Desember 2011.
- [14] Lindner, J.R. Dooley, K.E., 2002. *Agricultural Education Competencies and Progress towards a Doctoral Degree*. Journal of Agricultural Education. Vol. 43, No. 1. pp. 57-68. <http://digilib.unsri.ac.id/download/43-01-57.pdf>. Diakses 14 januari 2012.
- [15] Boyd, B. L., 2004. *Extension Agents as Administrators of Volunteers: Competencies Needed for the Future*. Journal of Extension. April 2004, Volume 42 Number 2. (On-line): <http://www.joe.org/joe/2004april/a4.shtml>. Diakses 14 januari 2012.
- [16] The Texas A, University System M., 2005. *Performance Appraisal System Extension Agent: 2005 Performance Summary*. Texas Cooperative Extension. (On-line): <http://countyprograms.tamu.edu/cpoadmin/Agent/PASEvaluationDocuments.pdf>. Diakses 15 Januari 2012
- [17] Van den Ban, A. W., Hawkins, H. S., 1988. *Agricultural Extension*. : New York : Longman Scientific & Technical.
- [18] Rohmani, S.A., 2001. *Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya*. Bogor : Program Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor [Tesis].
- [19] Vitriah, M., 2010. *Determinan Kinerja Kader Posyandu Dalam Menuju Revitalisasi Posyandu Di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang Tahun 2009*. [Tesis]. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/19563>. Diakses 14 Januari 2012.
- [20] Mastuti, T., 2003. *Studi uji Hubungan Beberapa Faktor Kader yang Berhubungan dengan Kelangsungan kader Posyandu di Kecamatan Kecamatan Panjatan Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. <http://eprints.undip.ac.id/5536/1/1683.pdf>. Diakses 14 Januari 2012.
- [21] Havigurst dan Robert J., 1972. *Development task and Eduction*. 3 rd Ed. New York: David McKay Inc.
- [22] [BKKBN] Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional., 1998. *Undang-Undang RI No,10 Tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera*. Jakarta: Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.
- [23] Departemen Dalam Negeri., 1990. *Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 9 Tahun 1990. Tentang Peningkatan Pembinaan mutu Pos Pelayanan Terpadu*. Jakarta
- [24] Oloruntoba, A, Ajayi, M.T., 2003. *Motivational Factors and Employees' Job Satisfaction in Large-Scale Private Farms in Ogun State, Nigeria*. Volume 10, Number 1 Spring 2003 67. http://www.aiaee.org/attachments/228_Oloruntoba-Vol-10,1-9.pdf. Diakses 10 Desember 2011.
- [25] Odugbesan, A.O., 1985. *Motivation: A management tool*. Perman Journal, 12 (1), 13-14
- [26] Gregson, S, Liversey, F., 1986. *Management and the Organization*. London ELBS/ Heineman.
- [27] Aidha, Z. 2010. *Kinerja Petugas Posyandu Dan Kepuasan Ibu Pengguna Posyandu Di Desa Sei Semayang Kabupaten Deli Serdang*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/19768>
- [28] Syafrida, A. 2003. *Analisis Kleaktifan Kader dalam Memberikan Pelayanan untuk Revalitalisasi Posyandu di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara Tahun 2003*, Program Pascasarjana USU-Medan.
- [29] Sahrul. 2006. *Studi Tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Pompanua Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone Tahun*. Laporan Penelitian.