

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS SAMPARA KECAMATAN SAMPARA KABUPATEN KONAWE TAHUN 2009

La Banudi *

* Dosen Jurusan Gizi

ABSTRACT

This research sought to describe the relationship between personnel trainings, working status, incentives, and family support and personnel performance of a Posyandu (health care centre for mothers and babies). The research was undertaken at the coverage area of Puskesmas (Public Health Centre) of Sampara in the region of Konawe Regency by the year 2009. The method of the research was of analytic approach with so-called Cross Sectional Study design, which aims at measuring the relationship between the independent and dependent variables by means of identifying those variables at the same time. The research used a so-called total sampling method with as many as 105 personnel. The result of the research shows that there is a relationship between personnel trainings, working status, incentives, and family support and personnel performance of a Posyandu at the coverage area of Puskesmas of Sampara in the region of Konawe Regency by the year 2009.

Keywords: personnel trainings, working status, Posyandu.

PENDAHULUAN

Pembangunan bidang kesehatan yang merupakan bagian dari pembangunan nasional yang secara keseluruhannya perlu digalakkan menuju masyarakat yang adil dan makmur maka pembangunan dilakukan disegala bidang. Sistem Kesehatan Nasional disebutkan bahwa, sebagai tujuan pembangunan kesehatan adalah tercapainya kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk atau individu agar dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal, sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan pembangunan nasional.

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu upaya yang besar sehingga tidak hanya dilakukan oleh pemerintah saja

tanpa adanya keterlibatan masyarakat. Untuk menurunkan angka kematian bayi dan anak Balita, angka kelahiran agar terwujud keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Pelaksanaannya tidak saja melalui program-program kesehatan melainkan berhubungan erat dengan program Keluarga Berencana. Upaya menggerakkan masyarakat dalam keterpaduan ini digunakan pendekatan melalui Pembangunan Kesehatan Masyarakat Desa (PKMD), yang pelaksanaannya secara operasional dibentuklah Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). Pos pelayanan terpadu ini merupakan wadah titik temu antara pelayanan profesional dari petugas kesehatan dan peran serta masyarakat dalam menanggulangi masalah kesehatan masyarakat, terutama dalam upaya

penurunan angka kematian bayi dan angka kelahiran.

Kader sebagai salah satu sub sistem dalam Posyandu yang bertugas untuk mengatur jalannya program dalam Posyandu, kader harus lebih tahu atau lebih menguasai tentang kegiatan yang harus dijalankan atau dilaksanakan. Kemampuan kader yang lebih serta kinerja yang tinggi, akan mempengaruhi kondisi dan keadaan sebuah Posyandu begitu juga sebaliknya kinerja kader yang rendah akan menurunkan aktifitas sebuah organisasi. Kinerja kader akan memperlihatkan sejauh mana peran Posyandu di masyarakat.

Beberapa sumber menyatakan bahwa jumlah kader yang ada pada Posyandu sangat minim ditambah lagi kinerja kader yang rendah untuk terlibat dalam program intervensi yang dilaksanakan Posyandu menyebabkan cakupan pelaksanaan program Posyandu menurun. Kinerja kader Posyandu dipicu beberapa hal yang mencakup kurangnya pengetahuan yang dimiliki kader sehingga mereka tidak mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat, ditambah lagi dengan kader tidak pernah mendapatkan pelatihan dan kurangnya motivasi dan kurangnya dukungan keluarga sehingga kader enggan mengunjungi sarana pelaksanaan program Posyandu.

Rasio dan presentasi Posyandu yang aktif secara nasional adalah rata-rata empat orang per Posyandu (2005), lima orang per Posyandu (2006) dan menjadi empat orang per Posyandu (2007) sedangkan presentasi Posyandu aktif sebesar 90,5% menjadi 74%. Tahun 2008 jumlah Posyandu sebanyak 8.479 yang aktif 7.656 buah (90,29%), rasio kader empat sampai lima orang per Posyandu, jumlah Kader yang aktifitasnya menurun sebanyak 35 – 40% (Depkes RI, 2008).

Jumlah Posyandu di Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan status Posyandu pada tahun 2008 berjumlah 2.705, yang terdiri dari 760 (28,1%) berstatus Posyandu

Pratama, 985 (36,4%) berstatus Posyandu Madya, 759 (28,1%) berstatus Posyandu Purnama, dan 201 (7,4%) Posyandu berstatus Posyandu Mandiri (Dinkes Prop. Sultra, 2008). Jumlah Posyandu di Kabupaten Konawe pada tahun 2008, hasil dari stratifikasi posyandu adalah: 30,9% Posyandu berstatus Pratama, Posyandu Madya 31,7%, Posyandu Purnama 18,3%, dan Posyandu Mandiri 2,4%.

Keadaan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe tahun 2008 menunjukkan bahwa dari 21 posyandu, 19 Posyandu berstatus Pratama dan 2 Posyandu berstatus Madya dan tidak ada Posyandu yang berstatus Purnama dan Posyandu Mandiri. Jumlah kader yang aktif setiap kegiatan kurang lima orang per-Posyandu dan terjadi penurunan rata-rata kunjungan ibu Balita pada kegiatan Posyandu (cakupan D/S balita), yaitu dari 65,0% tahun 2007 menjadi 50,02% pada tahun 2008 (Puskesmas Sampara, 2008).

Kurangnya pemahaman dan pengetahuan kader dalam pelaksanaan Posyandu menunjukkan bahwa kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara masih belum memuaskan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kader Posyandu yang bertanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah analitik dengan rancangan *Cross Sectional Study*, dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*variable independent*) dengan variabel terikat (*variable dependent*) dengan melakukan identifikasi terhadap variabel pada saat bersamaan. Penelitian ini

dilaksanakan pada tanggal 31 Desember 2009 sampai dengan tanggal 31 Januari 2010 di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang (*total sampling*) yaitu semua populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh melalui jawaban responden menggunakan kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi-instansi lain (Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe, Puskesmas Sampara, dan Posyandu yang ada di wilayah kerja Puskemas Sampara) tentang hal yang berkaitan dengan data jumlah Posyandu, kader Posyandu. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan kalkulator dan program SPSS versi 11,0 kemudian hasilnya dibandingkan dengan standar dalam bentuk tabel, angka dan dinarasikan. Analisis dilakukan secara deskriptif pada masing-masing variabel dengan tabel distribusi frekuensi. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat dari nilai *Approx Sig* apabila nilai *Approx Sig* (p) < nilai α (0,05) maka berarti ada hubungan antara variabel *dependent* dan *independent*, dan sebaliknya apabila nilai *Approx Sig* > nilai alfa (α) (0,05) maka berarti tidak ada hubungan antara variabel *dependent* dan *independent*. Data yang telah dikumpulkan dan diolah disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel distribusi silang antara variabel *dependent* dan *independent* disertai penjelasan atau narasi yang menunjukkan suatu hubungan dari variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sejak tanggal 31 Desember 2009 sampai 31 Januari 2010 tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja

Puskesmas Sampara Kecamatan Sampara diperoleh hasil sebagai berikut:

A. Analisis Univariat

Analisis deskriptif tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe dapat disajikan sebagai berikut:

Kinerja Kader

Deskripsi kinerja kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.

Distribusi Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Kinerja Kader	Jumlah	
	n	%
Baik	46	43,81
Kurang	59	56,19
Total	105	100,00

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 105 responden yang merupakan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe, sebanyak 46 responden (43,81%) mempunyai kinerja yang baik sedangkan kader yang mempunyai kinerja kurang sebanyak 59 responden (56,19%).

Pelatihan

Deskripsi pelatihan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.

Distribusi Pelatihan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Pelatihan	Jumlah	
	n	%
Cukup	38	36,19
Kurang	67	63,81
Total	105	100,00

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada umumnya kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe kurang memperoleh pelatihan yaitu sebanyak 67 responden (63,81%) sedangkan responden yang memperoleh pelatihan cukup sebanyak 38 responden (36,19%).

Status Pekerjaan

Tabel 3.

Distribusi Status Pekerjaan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Status Pekerjaan	Jumlah	
	n	%
Bekerja	50	47,62
Tidak bekerja	55	52,38
Total	105	100,00

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 105 responden, kader yang bekerja sebanyak 50 orang (47,62%) dan kader yang tidak bekerja sebanyak 55 responden (52,38%).

Insentif Kader

Deskripsi insentif kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.

Distribusi Insentif Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Insentif	Jumlah	
	n	%
Cukup	49	46,67
Kurang	56	53,33
Total	105	100,00

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 105 responden, sebanyak 49 responden (46,67%) menyatakan insentif cukup dan responden yang menyatakan insentif kurang sebanyak 56 responden (53,33%).

Dukungan Keluarga

Deskripsi dukungan keluarga kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.

Distribusi Dukungan Keluarga Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Dukungan Keluarga	Jumlah	
	n	%
Mendukung	45	42,86
Tidak mendukung	60	57,14
Total	105	100,00

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 105 responden, sebanyak 45 responden (42,86%) memperoleh dukungan dari keluarga dan sebanyak 60 responden (57,14%) menyatakan tidak memperoleh dukungan dari keluarga.



B. Analisis Bivariat

Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader

Pelatihan kader Posyandu bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan kader Posyandu. Analisis hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.

Analisis Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Pelatihan	Kinerja Kader Posyandu				Jumlah		Approx Sig	Cramer's
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Cukup	27	71,1	11	28,9	38	36,2	0,000	0,414
Kurang	19	28,4	48	71,6	67	63,8		
Total	46	43,8	59	56,2	105	100,00		

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 38 responden (36,2%) sebanyak 27 responden (71,1%) yang mempunyai pelatihan cukup kinerja baik dan yang mempunyai pelatihan cukup tetapi kinerja kurang sebanyak 11 responden (28,9%); sedangkan dari 67 responden (63,8%) yang mempunyai pelatihan kurang tetapi kinerjanya baik sebanyak 19 responden (28,4%) dan 48 responden (71,6%) mempunyai pelatihan kurang kinerja kurang.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *Approx Sig* (p) = 0,00. Karena nilai *Approx Sig* (p) < nilai α (0,05) maka berarti bahwa ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009. Keeratan hubungan berdasarkan uji koefisien Cramer's adalah sebesar 0,414 maka hubungan pelatihan dengan kinerja kader Posyandu adalah hubungan sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mempunyai kinerja baik dan memperoleh pelatihan yang cukup sebanyak 27 responden (71,1%) disebabkan dalam pelatihan tersebut kader dibekali pengetahuan dan keterampilan seperti pengisian KMS, penimbangan dan

penyuluhan. Materi yang diberikan saat pelatihan meliputi pelatihan dasar dan peningkatan keterampilan meliputi pengisian KMS, penimbangan bayi dan penyuluhan. Kegiatan pelatihan ini juga ditujukan untuk meningkatkan berbagai kompetensi kader itu sendiri. Pelatihan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam pelaksanaan Posyandu sehingga meningkatkan kinerja sebagai seorang kader Posyandu. Kader yang pernah mengikuti suatu pelatihan tentunya lebih banyak memperoleh pengetahuan tentang apa yang telah diperoleh pada saat pelatihan dan akan mengaplikasikannya saat pelaksanaan Posyandu.

Pelatihan akan meningkatkan kinerja kader Posyandu, memberikan empat hal peningkatan yaitu: 1) Peningkatan keterampilan kader Posyandu tentang teknis dan manfaat pemberian ASI Eksklusif bagi Balita; 2) Keterampilan kader tentang pemberian makanan pendamping ASI; 3) Peningkatan dalam keterampilan kader dalam memantau pertumbuhan dan perkembangan anak; dan 4) Peningkatan kapasitas kader dalam pendampingan Posyandu, materi tersebut sangat membantu kader dalam pelaksanaan Posyandu. Melalui

pelatihan maka kader akan mempunyai wawasan dan pengetahuan yang akan diaplikasikan/ diterapkan oleh kader dalam menjalankan tugasnya sebagai kader Posyandu.

Kader Posyandu yang cukup mengikuti pelatihan tetapi kinerja kurang sebanyak 11 orang (28,9%) antara lain disebabkan waktu pelaksanaan pelatihan > 2 tahun sehingga materi pelatihan yang telah diberikan kader Posyandu tidak mengingatnya serta materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan tidak disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta, oleh karena itu baik materi maupun pemateri harus dapat menilai situasi dan kondisi peserta pelatihan. Bentuk pelatihan yang diselenggarakan secara monoton cenderung akan membuat peserta bosan akan proses pendistribusian materi yang dilakukan yang pada akhirnya substansi penyerapan informasi dari materi yang disampaikan tidak efektif yang merupakan indikasi bahwa transformasi pengetahuan antara seorang pemateri kepada peserta kurang atau tidak maksimal.

Kader yang kurang memperoleh pelatihan namun mempunyai kinerja yang baik yaitu sebanyak 19 responden (28,4%) disebabkan kader tersebut belajar dari kader yang telah mengikuti pelatihan sehingga walaupun kurang mengikuti pelatihan namun mempunyai pengetahuan tentang pelaksanaan Posyandu yang secara langsung

akan mempengaruhi kinerja sebagai kader Posyandu.

Kader Posyandu yang kurang mengikuti pelatihan umumnya memiliki kinerja yang kurang sebanyak 48 orang (71,6%), hal ini disebabkan insensitas dalam mengikuti pelatihan sangat kurang sehingga kader tersebut kurang memahami akan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya sebagai kader posyandu didalam melaksanakan program posyandu tersebut. Pelatihan merupakan faktor yang sangat membantu kader dalam meningkatkan kinerja kader Posyandu sebab dengan pengetahuan yang diperoleh kader pada saat pelatihan maka kader akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam pelaksanaan Posyandu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handajani dkk., bahwa pelatihan berkorelasi positif terhadap pengembangan Posyandu Pratama dan Madya menjadi Posyandu Mandiri di Kabupaten Lumajang Jawa Timur dan Karangayar Jawa Tengah.

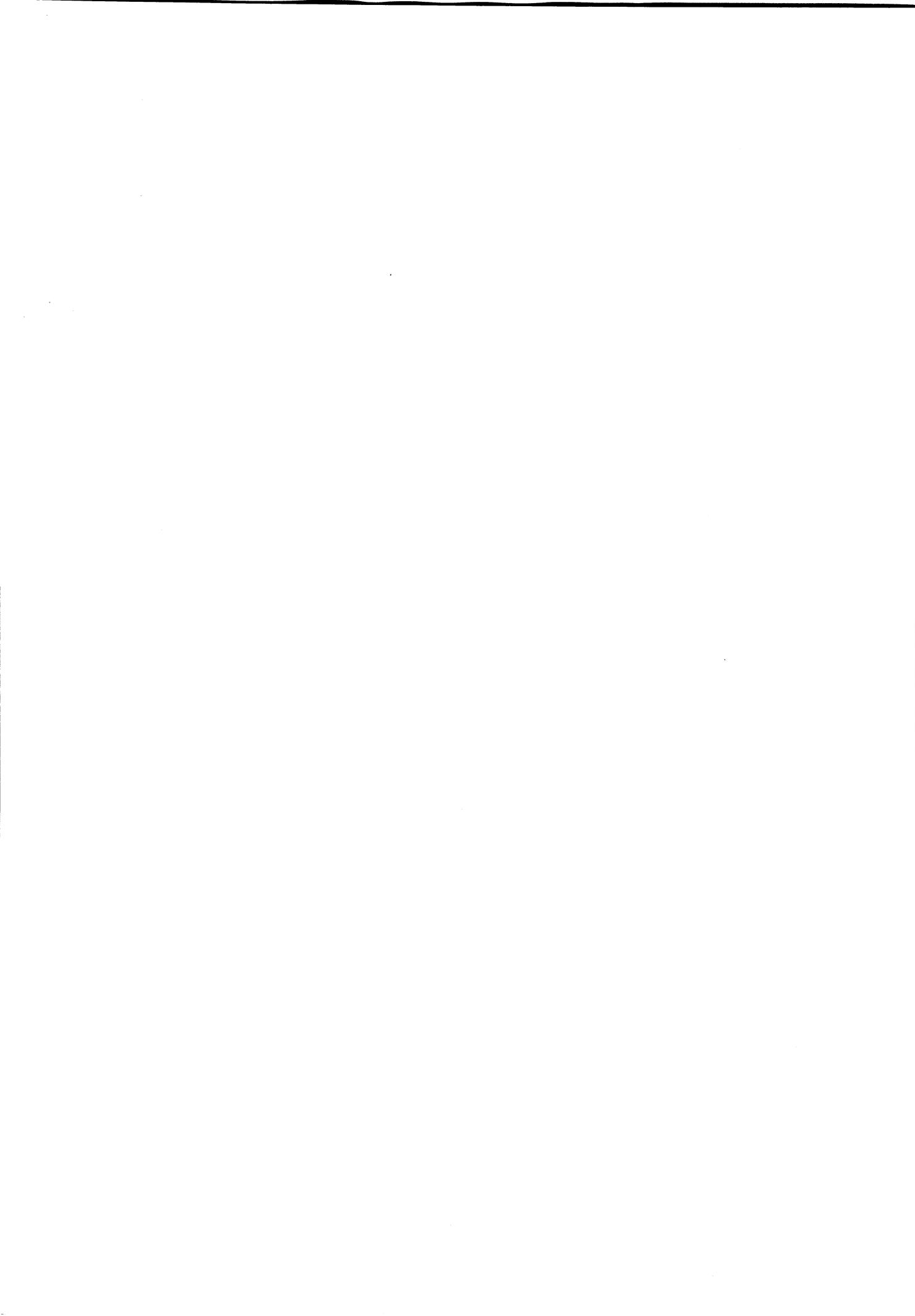
Analisis Hubungan Status Pekerjaan dengan Kinerja Kader

Pekerjaan responden sangat penting untuk mengetahui apakah status pekerjaan berhubungan dengan kinerja kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu. Analisis hubungan antara status pekerjaan dengan kinerja kader di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe disajikan pada tabel 7.

Tabel 7.
Analisis Hubungan Status Pekerjaan dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Status Pekerjaan	Kinerja Kader Posyandu				Jumlah		Approx Sig	Cramer's
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Bekerja	27	54,0	23	46,0	50	47,6	0,045	0,196
Tidak Bekerja	19	34,5	36	65,5	55	52,4		
Total	46	43,8	59	56,2	105	100,00		

Sumber: Data Primer 2010



Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 50 responden (47,6%) yang mempunyai kinerja baik dan status pekerjaannya bekerja sebanyak 27 responden (54,0%) dan mempunyai kinerja kurang sebanyak 23 responden (46,0%); sedangkan dari 55 responden (52,4%) yang mempunyai kinerja baik dan tidak bekerja sebanyak 19 responden (34,5%) dan sebanyak 36 responden (65,5%) tidak bekerja tetapi kinerjanya kurang.

Hasil uji statistik diperoleh nilai *Approx Sig (p) = 0,045*. Karena nilai *Approx Sig (p) < nilai α (0,05)* maka berarti bahwa ada hubungan antara status pekerjaan dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009. Keeratan hubungan berdasarkan uji koefisien Cramer's adalah sebesar 0,196 maka hubungan antara status pekerjaan dengan kinerja kader Posyandu adalah hubungan lemah.

Sebanyak 50 responden diperoleh kader Posyandu yang bekerja dan mempunyai kinerja baik sebanyak 27 responden (54,0%) disebabkan walaupun kader bekerja namun dapat melaksanakan tugasnya sebagai kader Posyandu, karena dapat membagi waktu antara pekerjaan dan tidak mengganggu aktifitas dalam bekerja. Kader yang bekerja dan kurang baik kinerjanya sebanyak 23 responden (64,0%) disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang

mengharuskan kader tidak dapat mengikuti pelaksanaan Posyandu.

Sebanyak 19 responden (34,5%) tidak bekerja dan mempunyai kinerja yang baik, hal ini disebabkan kader tersebut mempunyai waktu yang cukup untuk mengikuti pelaksanaan posyandu, sebanyak 36 responden (65,5%) tidak bekerja dan mempunyai kinerja yang kurang dalam melaksanakan Posyandu disebabkan pada umumnya responden yang tidak bekerja memiliki pengetahuan yang dimiliki kader tentang pelaksanaan posyandu sehingga kurang memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang pelaksanaan Posyandu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradianto yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kinerja kader Posyandu di Kecamatan Bogor Barat.

Analisis Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melaksanakan pekerjaan. Analisis Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009 disajikan pada tabel 8.

Tabel 8.

Analisis Hubungan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Insentif	Kinerja Kader Posyandu				Jumlah		Approx Sig	Cramer's
	Baik		Kurang					
	n	%	n	%	n	%		
Cukup	41	83,7	8	16,3	49	46,7	0,00	0,752
Kurang	5	8,9	51	91,1	56	53,3		
Total	46	43,8	59	56,2	105	100,00		

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 49 responden (46,7%) yang mempunyai kinerja

baik dan menyatakan cukup memperoleh insentif sebanyak 41 responden (83,7%) dan

kinerjanya kurang sebanyak 8 responden (16,3%) sedangkan dari 56 responden (53,3%) kader yang mempunyai kinerja baik dan menyatakan kurang memperoleh insentif sebanyak 5 responden (8,9%) dan kinerja kurang sebanyak 51 responden (91,1%).

Hasil uji statistik diperoleh nilai *Approx Sig (p) = 0,00*. Karena nilai *Approx Sig (p) < nilai α (0,05)* maka berarti bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009. Keeratan hubungan berdasarkan uji koefisien cramer's adalah Hasil uji statistik diperoleh nilai *Approx Sig (p) = 0,00*. Karena nilai *Approx Sig (p) < nilai α (0,05)* maka berarti bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009. Keeratan hubungan berdasarkan uji koefisien Cramer's adalah sebesar 0,752 maka hubungan insentif dengan kinerja kader Posyandu adalah hubungan kuat.

Insentif yang diterima oleh kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas dalam bentuk non materi yaitu kader dan keluarganya dibebaskan dari biaya pengobatan. Sebanyak 5 responden (8,9%) menyatakan bahwa kurang dalam pemberian insentif namun memiliki kinerja yang baik disebabkan oleh walaupun insentif kurang namun merasa bahwa pelaksanaan Posyandu adalah tanggung jawab masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayahnya.

Sebanyak 51 responden (91,1%) menyatakan bahwa insentif yang diberikan kurang dan memiliki kinerja yang kurang disebabkan insentif dalam bentuk materi yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe tersebut sangatlah rendah bila dibandingkan jika kader memanfaatkan waktu untuk mencari nafkah/bekerja sedangkan insentif dan bentuk non materi (pelayanan berobat gratis

bagi kader dan keluarganya) yang diberikan oleh pihak Puskesmas, kader Posyandu menganggap bahwa fasilitas untuk berobat gratis di Puskesmas jarang digunakan.

Kebijakan pemberian insentif tersebut dapat meningkatkan semangat kader untuk melaksanakan Posyandu dan kader berharap pula pemerintah dapat memberikan insentif dalam bentuk materi sehingga membantu ekonomi bagi kader dan keluarganya.

Pemberian insentif kepada kader merupakan salah satu bentuk tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kader. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan dorongan ini muncul karena adanya faktor eksternal yang mampu mempengaruhi seseorang.

Sebagai tenaga relawan dalam bidang kesehatan masyarakat seorang kader dituntut untuk memberikan pelayanan secara sukarela dan ikhlas kepada masyarakat tanpa mengharapkan imbalan ataupun pamrih tetapi disisi lain seorang kader adalah juga seorang personal yang mempunyai kebutuhan yang sama dengan orang lain berupa kebutuhan dasar, material dan penghargaan dari orang lain: Seyogyanya kader diberi bantuan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhannya juga berupa *reward* atau penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriadi bahwa *reward* yang diterima oleh kader Posyandu yang tidak sesuai dengan nilai, waktu yang dipergunakan dalam pelaksanaan Posyandu apabila mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang bernilai ekonomi dibanding menjadi kader Posyandu Kecamatan Tondong Talasa Kabupaten Pangkep.

Analisis Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kinerja Kader

Kader Posyandu dalam melaksanakan tugas pokoknya perlu memperoleh dukungan dari keluarga. Adanya dukungan keluarga

maka kader akan mampu meningkatkan kinerja sebagai kader. Analisis hubungan antara hubungan dukungan keluarga dengan

kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe disajikan pada tabel 9.

Tabel 9.

Analisis Hubungan Dukungan Keluarga dengan Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009

Dukungan Keluarga	Kinerja Kader Posyandu				Jumlah		Approx Sig	Cramer's
	Baik		Kurang		n	%		
	n	%	n	%				
Mendukung	25	55,6	20	44,4	45	42,9	0,036	0,025
Tidak Mendukung	21	35,0	39	65,0	60	57,1		
Total	46	43,8	59	56,2	105	100,00		

Sumber: Data Primer 2010

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 45 responden (42,9%) yang mendapat dukungan keluarga dengan kinerja baik sebanyak 25 responden (55,6%) dan sebanyak 20 responden (44,4%) yang mempunyai kinerja kurang. Sedangkan dari 60 responden (57,1%) yang tidak mendapat dukungan keluarga sebanyak 21 responden (35,0%) dengan kinerja baik dan sebanyak 39 responden (65,0%) kinerjanya kurang.

memiliki kinerja yang kurang disebabkan kader mempunyai keterbatasan waktu melaksanakan posyandu secara rutin setiap bulan karena adanya aktivitas lain bersamaan dengan waktu pelaksanaan jadwal kegiatan Posyandu.

Sebanyak 21 responden (35,0%) kurang memperoleh dukungan keluarga tetapi mempunyai kinerja yang baik karena dilandasi oleh niat ikhlas dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugas dan fungsinya sebagai kader Posyandu sehingga kader tersebut tetap ikut berperan aktif dalam kegiatan Posyandu untuk membantu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Kader Posyandu yang tidak memperoleh dukungan dari keluarga dan mempunyai kinerja yang kurang sebanyak 39 responden (65,0%) disebabkan kader tersebut harus membantu suami mencari nafkah sehingga kader tidak bisa berkonsentrasi mengikuti kegiatan Posyandu yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja sebagai kader Posyandu.

Dukungan keluarga sangat berperan dalam peningkatan kinerja kader Posyandu, motivasi berupa dukungan akan memberikan pengaruh langsung kepada kader untuk turut berperan aktif dalam setiap pelaksanaan kegiatan Posyandu sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan dari keluarga maka semakin tinggi

Hasil uji statistik diperoleh nilai *Approx Sig* (p) = 0,036. Karena nilai *Approx Sig* (p) < nilai α (0,05) maka berarti bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan kinerja kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Sampara Kabupaten Konawe Tahun 2009. Keeratan hubungan berdasarkan uji koefisien Cramer's adalah sebesar 0,205 maka hubungan dukungan keluarga dengan kinerja kader Posyandu adalah hubungan lemah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (55,6%) memperoleh dukungan yang cukup dan mempunyai kinerja baik hal ini disebabkan adanya dukungan keluarga dalam bentuk pemberian izin untuk mengikuti pelaksanaan Posyandu, sepanjang kader tersebut dapat mengatur waktu antara tugas-tugas sebagai kader dengan tugas sebagai ibu rumah tangga. Sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan cukup memperoleh dukungan keluarga tetapi

pula kinerja kader Posyandu Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hotmaida yang menyimpulkan bahwa dukungan keluarga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kader di Wilayah Kerja Puskesmas Bontonompo II Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Depkes R. I. 1999. Indonesia Sehat. Jakarta.
- Depkes R.I. 2003. Pengembangan Posyandu. Jakarta.
- Ilyas. 2001. Kinerja, Pusat Kajian Ilmu Kesehatan. Jakarta: FKM UI Depok.
- Muzzakiroh. 2008. Posyandu Dalam Pembangunan Gizi dan Kesehatan Masyarakat. *Online*: www.yahoo.co.id. Diakses September 2009.
- Dinkes Kabupaten Konawe. 2008. Profil Dinas Kesehatan Konawe. Unaaha.
- Depkes R.I. 1997. Pedoman Pelatih, Pengelolaan Pelatihan Penggerakkan Peran Serta Masyarakat bagi Penyelenggaraan Posyandu. Jakarta: Dirjen Binkesmas.
- Handajani, dkk.. 2005. Studi Pengembangan Posyandu Pratama dan Madya Menjadi Posyandu Mandiri di Kabupaten Lumajang Jawa Timur dan Karangayar Jawa Tengah. *Online*: www.yahoo.com. Diakses Januari, 2010.
- Pradianto. 2008. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bogor Barat. *Online*: www.yahoo.co.id. Diakses Januari 2010.
- Heru, S. 1993. Kader Kesehatan Masyarakat, Edisi Kedua. Jakarta: Buku Kedokteran EGC, WHO.
- Lukman. 2007. Kemiskinan Pemberdayaan Perempuan. *Cetakan I*. Yogyakarta: Kanisius.

- Supriadi. 2002. Beberapa Kendala Terhadap Kader Posyandu Sebagai Health Provider di Kecamatan Tondong Talasa Kabupaten Pangkep. (Skripsi) Makassar: STIK Tamalate.
- Hotmaida. 2002. Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader Posyandu Pada Wilayah Kerja Puskesmas Bontonompo II Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa Tahun 2002. (Skripsi). Makassar: STIK Tamalate.

