

HUBUNGAN KARAKTERISTIK DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DALAM PEMANTAUAN TUMBUH KEMBANG BALITA

Rohmi Handayani¹, Sri Nuryani²
1,2 Poltekkes Kemenkes Surakarta
e-mail: rohmihandayani9@gmail.com

ABSTRAK

Peran kader posyandu sangat penting untuk melakukan pemantauan tumbuh kembang balita. Namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak semua kader posyandu mempunyai kinerja sebagaimana yang diharapkan, karena dipengaruhi oleh karakteristik yang dapat berpengaruh pada perilakunya. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu umur, pendidikan, pekerjaan, masa kerja, pendapatan, pelatihan. Jenis penelitian adalah survey analitik. Dengan rancangan Cross Sectional. Sampel dalam penelitian ini kader posyandu kelurahan Wonobojo sebanyak 45 orang dengan Teknik pengambilan sampel total sampling. Uji statistic yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah uji fisher sebagai alternatif uji Chi Square, karena tidak memenuhi syarat diuji dengan chi square. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji Fisher menunjukkan bahwa dari hubungan 4 variabel yaitu Pendidikan, pekerjaan, lama kerja dan pelatihan dengan Kinerja kader posyandu masing-masing adalah pendidikan p value = 0,633, pekerjaan p value = 0,95 lama kerja p value = 0,711 dan pelatihan p value = 0,002. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Pendidikan, pekerjaan, lama kerja dengan kinerja kader posyandu. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja kader posyandu. Disarankan agar kader posyandu diberikan pelatihan terkait tugas kader untuk meningkatkan kinerja kader posyandu.

Kata kunci : Pendidikan, pekerjaan, lama kerja, pelatihan, kinerja kader Posyandu.

ABSTRACT

The role of posyandu cadres is very important to monitor the growth and development of toddlers. However, in carrying out their duties and functions, not all posyandu cadres perform as expected, because they are influenced by characteristics that can affect their behavior. The factors that influence the performance of posyandu cadres can be influenced by several internal factors, namely age, education, occupation, years of service, income, training. This type of research is an analytical survey. With a cross sectional design. The sample in this study was 45 people from Posyandu cadres in Wonobojo village with total sampling technique. The statistical test used to prove the hypothesis is the Fisher test as an alternative to the Chi Square test, because it does not meet the requirements to be tested with chi square. The results of statistical analysis using Fisher's exact test showed that from the relationship of 4 variables namely education, occupation, length of work and training with the performance of posyandu cadres, each was education p value = 0.633, work p value = 0.95 length of work p value = 0.711 and training p value = 0.002. There is no significant relationship between education, occupation, length of service and the performance of posyandu cadres. There is a significant relationship between training and performance of posyandu cadres. It is recommended that posyandu cadres be given training related to cadre duties to improve the performance of posyandu cadres.

Keyword: Education, occupation, length of work, training, performance of Posyandu cadres.

PENDAHULUAN

Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sudah melanda Indonesia hampir dua tahun terakhir ini. Kepanikan psikologis, fisik, dan ekonomi di awal masa pandemi membuat semua sektor kehidupan mengalami kemunduran. Penerapan *physical distancing* maupun kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang membatasi mobilitas penduduk, berdampak membatasi aksesibilitas pelayanan kesehatan. Hal ini dapat menimbulkan risiko gangguan kelangsungan pelayanan kesehatan termasuk pada balita, yang berpotensi meningkatkan kesakitan dan kematian. Sehingga perlu diambil langkah-langkah untuk menyeimbangkan kebutuhan penanganan COVID-19 dan tetap memastikan kelangsungan pelayanan kesehatan esensial pada balita tetap berjalan (Kemendagri RI, 2020).

Selama masa Pandemi ini terjadi penurunan pelayanan kesehatan ibu, bayi dan balita. Keadaan demikian, tidak boleh terjadi lama karena balita Indonesia adalah calon sumber daya

manusia yang sangat diharapkan di masa depan sebagai pewaris bangsa dan negara di segala bidang yang strategis dalam menghadapi era globalisasi.

Tingginya angka kesakitan dan gangguan gizi yang diderita oleh bayi dan anak balita di Indonesia pada saat ini mempengaruhi kualitas remaja, calon ibu dan bapak serta sumber daya tenaga kerja 10-20 tahun mendatang. Oleh karena itu apabila kelangsungan hidup dan tumbuh kembang anak tidak diberikan prioritas dan perhatian khusus maka kondisi bangsa dan negara Indonesia kedepan akan semakin terpuruk lagi karena buruknya kualitas SDM (Depkes RI, 2006).

Berdasarkan Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri tahun 2019, dari 45.489 balita yang dilaporkan terdapat 81 Balita dengan gizi buruk atau sebesar 0,18 %, sedangkan pada tahun 2018 sebesar 0,13%, sehingga mengalami kenaikan sebesar 0,05%. Sementara berdasarkan Laporan Tahunan Puskesmas Wonogiri 1 Tahun 2020, disampaikan bahwa di Kelurahan Wonoboyo terdapat 8

posyandu dengan jumlah kader posyandu sebanyak 45 orang untuk melayani 277 balita. Kemudian dari 277 sasaran balita yang aktif datang ke Posyandu sebanyak 254 balita dan yang di timbang mengalami kenaikan rata-rata sebanyak 230 balita dan masih terdapat 4 balita (1,57%) gizi kurang dan 2 balita (0,79) gizi buruk. Berdasarkan laporan Puskesmas Wonogiri I tahun 2020 kasus balita gizi buruk di Kelurahan Wonoboyo dan di Kabupaten Wonogiri masih jauh di bawah dari Target Nasional sebesar 17%, namun mengingat terjadi kenaikan dari tahun 2018, sehingga masih butuh perhatian agar tidak ada kasus balita gizi buruk di Kabupaten Wonogiri.

Dalam upaya meminimalisir resiko kesehatan pada golongan masyarakat rentan perlu dilakukan penggerakan kembali kegiatan posyandu dengan melakukan Adaptasi Kebiasaan Baru. Upaya kesehatan di Posyandu dalam adaptasi kebiasaan baru tetap dilakukan guna percepatan pencegahan stunting, peningkatan kesehatan ibu dan anak, penyuluhan, dan penyebarluasan informasi kesehatan, serta surveilans kesehatan berbasis masyarakat rangka

pengecahan dan pengendalian Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). (Kemenkes RI, 2020)

Secara umum kader posyandu mempunyai tiga peran yaitu pelaksana, pengelola dan pemakai atau pengguna. Kader harus memahami tugas-tugas pokok kader posyandu. Untuk mengetahui dan memahami tugas kader pemerintah telah memberikan buku petunjuk teknis penggunaan buku KIA, yang harus dilaksanakan oleh kader posyandu adalah melakukan deteksi dini pertumbuhan berat badan balita yang ditimbang, tindak lanjut bila menemukan gangguan pertumbuhan, maka dilakukan pemberian makanan tambahan, cara pencegahan diare pada balita, cara pembuatan oralit, pemantauan dan penyuluhan kesehatan anak balita.

Sebagai upaya untuk mengatasi kekurangan gizi yang terjadi pada kelompok usia balita dari keluarga kurang mampu/memiliki kerawanan ekonomi, maka Pemerintah Kabupaten Wonogiri mengeluarkan Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 82 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bantuan Sosial Untuk

Kegiatan Pemberian Makanan Pemulihan Balita Gizi Kurang. Disamping itu juga dilakukan pemantauan perkembangan Balita, apabila ditemukan gangguan perkembangan, diberikan cara-cara untuk merangsang perkembangan anak, selain itu dia melaporkan gangguan perkembangan anak kepada petugas kesehatan untuk diteruskan kepada Puskesmas. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran kader posyandu sangat penting untuk melakukan pemantauan tumbuh kembang balita. Namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak semua kader posyandu mempunyai kinerja sebagaimana yang diharapkan, karena dipengaruhi oleh karakteristik yang dapat berpengaruh pada perilakunya. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal yaitu umur, pendidikan, pekerjaan, masa kerja, pendapatan, pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah survey analitik dengan pendekatan waktu pengumpulan data adalah *Cross Sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai Oktober 2021 di Kelurahan Wonoboyo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua kader posyandu yang berjumlah 45 orang dan tercatat pada posyandu di Kelurahan Wonoboyo Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri tahun 2021.

Prosedur pengambilan sampel penelitian diambil dengan menggunakan Teknik total sampling karena besar populasi kurang dari 100. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan beberapa cara antara lain analisis univariat dan bivariat yang dilakukan program SPSS *for windows*. Analisis bivariat untuk menguji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Chi-Square*.

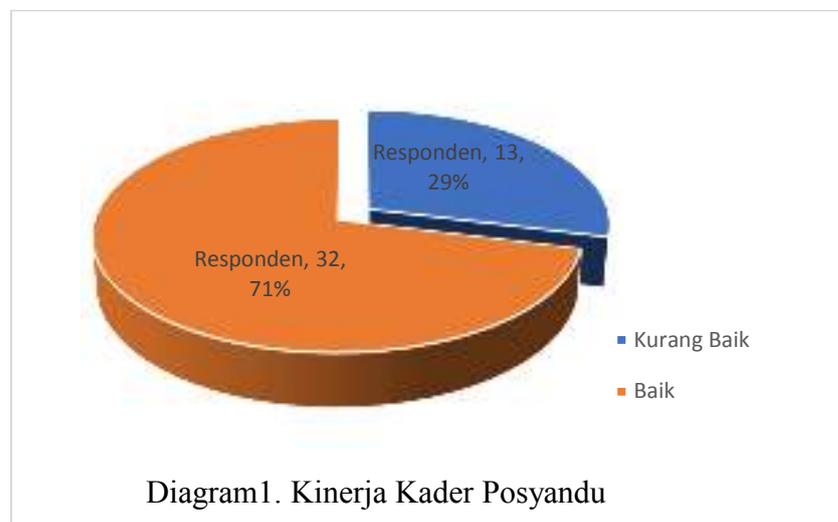
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pendidikan, pekerjaan, masa kerja kader dan Pelatihan.

No	Karakteristik Responden	Jumlah	%
1	Pendidikan		
	Dasar	15	33,3
	Menengah	30	66,7
	Jumlah	45	100,0
2	Pekerjaan		
	Bekerja	11	24,4
	Tidak Bekerja	34	75,6
	Jumlah	45	100,0
3	Masa Kerja		
	Baru	1	2,2
	Lama	44	97,8
	Jumlah	45	100,0
4	Pelatihan		
	Pernah	30	66,7
	Belum Pernah	15	33,3
	Jumlah	45	100,0

2. Kinerja Kader Posyandu



Berdasarkan diagram 1. di atas menunjukkan bahwa mayoritas kader Posyandu mempunyai Kinerja yang baik yaitu 71% (32 Responden). Hanya 29% yang

mempunyai kinerja kurang baik (13 responden).

3. Hubungan Karakteristik Responden Dengan Kinerja Kader Posyandu

a. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 1. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kader Posyandu

No	Pendidikan	Kinerja				Jumlah		<i>p-value</i>
		Kurang baik		Baik		N	%	
		n	%	n	%			
1	Dasar	4	30,7	9	69,2	13	100	0,633
2	Lanjutan	10	31,2	22	68,7	32	100	

p-value: Fisher's exact Test

Berdasarkan dari tabel 1. di atas dari 13 responden (kader posyandu) dengan pendidikan dasar \leq SLTP Sebagian besar (69,2%) mempunyai kinerja baik. Sedangkan 32 responden dengan Pendidikan lanjut \geq SLTA sebagian besar juga mempunyai kinerja yang baik yaitu 68,7%. Berdasarkan dari uji analitik dengan Chi square didapatkan lebih dari 20% sel yaitu 25 % sel yang mempunyai nilai harapan kurang 5, dengan demikian data tersebut tidak layak diuji dengan chi square sehingga menggunakan uji alternatifnya yaitu *exact fisher test*. Nilai p didapatkan 0,633 dimana $>$ 0.05 dengan demikian hipotesis di tolak. Berdasarkan nilai p maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kinerja kader posyandu.

Pendidikan adalah suatu usaha mengembangkan suatu kepribadian dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah orang tersebut menerima informasi baik dari orang lain maupun dari media massa. (Notoatmodjo, 2003). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kader posyandu yang berpendidikan Dasar (SD dan SLTP) mayoritas mempunyai kinerja yang baik yaitu sebanyak 69,2%. Kader posyandu dengan Pendidikan Lanjutan (SLTA dan Perguruan Tinggi) mayoritas juga mempunyai kinerja yang baik yaitu 68,7%. Hasil uji statistik untuk mengetahui hubungan antara Pendidikan dengan kinerja kader posyandu didapatkan nilai p adalah 0,633 yang artinya tidak

terdapat hubungan antara Pendidikan dengan kinerja kader posyandu. Mengacu pada hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan seseorang, maka tidak selalu berhubungan dengan kinerja seseorang. Dalam hal ini bukan berarti pendidikan kader posyandu tidak diperlukan dalam menjalankan tugasnya sebagai kader posyandu, namun ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kader posyandu diantaranya adalah sikap

dan motivasi kader posyandu dalam menjalankan tugasnya sebagai kader posyandu. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian Irianty dkk tahun 2015 bahwa Sikap . berhubungan dengan kinerja kader posyandu, selain sikap faktor yang mempengaruhi kinerja kader posyandu adalah motivasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Katuuk tahun 2017 bahwa Motivasi berhubungan dengan kinerja kader posyandu Balita.

b. Hubungan Pekerjaan dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 2. Hubungan Pekerjaan dengan Kinerja Kader Posyandu

Pekerjaan	Kinerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Kurang baik		Baik		N	%	
	n	%	n	%			
1 Tidak Bekerja	12	35,3	22	64,7	34	100	0,95
2 Bekerja	1	9	10	90,9	11	100	

p-value: Fisher's exact Test

Berdasarkan dari tabel 2. di atas dari 34 responden (kader posyandu) dengan tidak bekerja Sebagian besar (64,7%) mempunyai kinerja baik. Sedangkan 11 responden yang bekerja mayoritas juga mempunyai kinerja yang baik yaitu 90,9%. Berdasarkan dari

uji analitik dengan Chi square didapatkan lebih dari 20% sel yaitu 25 % sel yang mempunyai nilai harapan kurang 5, dengan demikian data tersebut tidak layak diuji dengan chi square sehingga menggunakan uji alternatifnya yaitu *exact fisher test*. Nilai p didapatkan 0,95.

Karena nilai $p > 0.05$ dengan demikian hipotesis di tolak. Berdasarkan nilai p maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pekerjaan dengan kinerja kader posyandu. Berdasarkan dari hasil penelitian setelah dilakukan uji statistik dengan uji Fisher di dapatkan nilai p adalah 0,95 karena nilai $p > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, yang artinya tidak ada hubungan antara variabel pekerjaan kader dengan kinerja kader posyandu. Hal ini berlawanan dengan teori yang mengatakan bahwa adanya hubungan jenis pekerjaan dengan keaktifan kader. Notoadmodjo (2007) mencontohkan dengan seorang ibu yang dengan kesibukan tertentu akan

mempengaruhi keaktifan posyandu sesuai dengan jadwal yang ditentukan setiap bulannya. Hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan antara pekerjaan kader dengan kinerja kader posyandu. Hal ini dapat terjadi karena faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader posyandu bukan hanya variabel pekerjaan kader, Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja kader posyandu yakni Pengetahuan kader, motivasi kader, sikap kader, persepsi kader, pelatihan kader. Variabel-variabel seperti pengetahuan kader, motivasi kader, sikap kader, persepsi kader, pelatihan kader lebih memiliki peran dalam membentuk kinerja dari kader posyandu.

c. Hubungan Lama Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 3. Hubungan Lama Kerja dengan Kinerja Kader Posyandu

Lama Kerja	Kinerja				Jumlah		<i>p-value</i>
	Kurang baik		Baik		N	%	
	n	%	n	%			
1 Baru	0	0	1	100	1	100	0,711
2 Lama	13	29,5	31	70,4	44	100	

p-value: Fisher's exact Test

Berdasarkan dari tabel 3. di atas hanya 1 responden (kader posyandu) dengan lama kerje sebagai kader posyandu dengan kategori baru dan dia mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan 44 responden dengan kateori lama menjadi kader posyandu mayoritas juga mempunyai kinerja yang baik yaitu 70,4%. Berdasarkan dari uji analitik dengan Chi square didapatkan lebih dari 20% sel yaitu 50 % sel yang mempunyai nilai harapan kurang 5, dengan demikian data tersebut tidak layak diuji dengan chi square sehingga menggunakan uji alternatifnya yaitu *exact fisher test*. Nilai p didapatkan 0,71. Karena nilai $p > 0.05$ dengan demikian hipotesis di tolak. Berdasarkan nilai p maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kinerja kader posyandu. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan

hingga jangka waktu tertentu. (Handoko, 2002)

Pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hampir semua responden mempunyai masa kerja menjadi kader ≥ 2 tahun yaitu sebanyak 44 responden (97,8%) dan hanya 1 responden (2,2%) yang memiliki masa kerja menjadi kader < 2 tahun. Berdasarkan dari hasil penelitian dari 45 responden hanya 1 responden yang mempunyai kategori baru sebagai kader posyandu. 1 responden tersebut mempunyai kinerja yang baik. Sedangkan 44 responden yang merupakan kader posyandu dengan kategori masa kerja lama mayoritas (70,4%) mempunyai kategori yang baik. Berdasarkan hasil uji Fisher yang merupakan uji alternatif chi square di dapatkan hasil nilai p adalah 0,711 yang berarti tidak ada perbedaan yang bermakna kinerja antara kader posyandu dengan kategori lama dan baru. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan masa kerja yang lama dapat memengaruhi cara berfikir yang matang, sikap dan kualitas

yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja. Masa kerja yang dimiliki kader posyandu di Kelurahan Wonoboyo hampir semuanya ≥ 2 tahun. Hal ini sangat mendukung jalannya pelaksanaan kegiatan posyandu, karena semakin lama menjadi kader akan semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini juga sesuai disampaikan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak kasus yang ditangani sehingga semakin meningkat pengalamannya.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan (Dinkes, 2006). Kader yang mempunyai masa kerja lebih lama biasanya memiliki lebih banyak pengalaman sehingga lebih terampil dari pada kader yang memiliki masa kerja kurang lama. Kader yang memiliki masa kerja lebih lama diharapkan akan mempengaruhi cara dan pola kerja dalam menangani ibu dan balita yang datang ke posyandu untuk mendapatkan pelayanan kesehatan ibu dan anak

d. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Tabel 4. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Kader Posyandu

Pelatihan	Kinerja				Jumlah	<i>p-value</i>	
	Kurang baik		Baik				
	n	%	n	%	N	%	
1 Belum Pernah	9	60	6	40	15	100	0,002
2 Pernah	4	13,3	26	86,7	30	100	

p-value: Fisher's exact Test

Berdasarkan dari tabel 4. di atas dari 15 responden (kader posyandu) yang belum pernah mengikuti pelatihan kader posyandu Sebagian besar mempunyai kinerja yang kurang baik yaitu sebesar 60%. Sedangkan dari 30 responden

yang pernah mengikuti pelatihan kader posyandu mayoritas juga mempunyai kinerja yang baik yaitu 86,7%. Berdasarkan dari uji analitik dengan Chi square didapatkan lebih dari 20% sel yaitu 25 % sel yang mempunyai nilai harapan kurang 5, dengan

demikian data tersebut tidak layak diuji dengan chi square sehingga menggunakan uji alternatifnya yaitu *exact fisher test*. Nilai p didapatkan 0,002. Karena nilai $p < 0.05$ dengan demikian hipotesis di terima. Berdasarkan nilai p maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja kader posyandu.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang belum pernah mengikuti pelatihan selama menjadi kader posyandu lebih sedikit yaitu sebanyak 15 responden (33,3%) dibandingkan dengan responden yang pernah mengikuti pelatihan selama menjadi kader sebanyak 30 responden (66,7%). Berdasarkan hasil uji Fisher

sebagai alternatif uji chi square di dapatkan nilai p adalah 0,002 yang artinya terdapat perbedaan yang bermakna antara yang sudah dan belum pelatihan dengan kinerja kader posyandu.

Pelatihan bagi kader sangatlah penting, karena untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan ketrampilan tentang kesehatan ibu dan anak yang lebih baik yang dapat berpengaruh terhadap perilakunya. Semakin banyak pelatihan yang diterima diharapkan kader akan menjadi lebih mengerti dan terampil untuk dapat diaplikasikan untuk dirinya dan disebarkan untuk lingkungan dan masyarakat sekitarnya (Depkes RI,2008).

Adapun pelatihan yang pernah diikuti antara lain penimbangan balita serta pengisian KMS di buku KIA, menentukan BGM, menentukan KEP, membuat oralit, pokja, menjahit, pembuatan PMT, pembuatan MP-ASI, UPGK dan desa siaga.

Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan

yang diharapkan. Pelatihan kader akan meningkatkan kinerja dan keaktifan kader di Posyandu. Hal ini sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan melalui proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan tertentu (Suhendra, 2010). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahrul (2006) “Studi Tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Pompanua Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone Tahun 2006”. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan pelatihan dengan kinerja kader posyandu

($p=0,002$) sehingga kader dengan pelatihan cukup memiliki kinerja yang cukup. Prosesnya pembentukan perilaku aktif kader adalah dari perilaku manusia terbentuk karena adanya kebutuhan setiap individu memiliki kebutuhan dasar, dorongan, motivasi, kebutuhan-kebutuhan dasar manusia yang merupakan sumber kekuatan untuk menuju kearah tujuan tertentu secara didasari maupun tidak didasari. Menurut Notoatmojo, promosi kesehatan adalah suatu proses pemberdayaan atau memandirikan masyarakat untuk memelihara, meningkatkan, dan melindungi kesehatannya melalui peningkatan kesadaran, kemauan, kemampuan serta pengembangan lingkungan sehat. Promosi kesehatan mencakup aspek perilaku, yaitu upaya untuk memotivasi, mendorong, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki masyarakat agar mereka mampu memelihara dan meningkatkan kesehatannya. Disamping itu promosi kesehatan juga mencakup berbagai aspek

khususnya yang berkaitan dengan aspek lingkungan, atau suasana yang mempengaruhi perkembangan perilaku yang berkaitan dengan aspek sosial budaya, pendidikan, ekonomi, politik, dan pertahanan keamanan. Bila kader merasa bahwa kegiatan posyandu adalah kebutuhan yang harus dipenuhi maka kader akan berusaha melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data serta pembahasan tentang hubungan karakteristik dengan kinerja kader posyandu maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan diantaranya adalah tidak terdapat hubungan antara Pendidikan, pekerjaan dan masa kerjakader posyandu dengan kinerja kader posyandu. Sedangkan Pelatihan kader posyandu yang menunjang tugas kader berhubungan dengan kinerja kader posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

Irianty H.,Agustina W.,Sulityawati R.(2015) Faktor –Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja

Kader Posyandu Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Tambarangan Kabupaten Tapin Tahun 2015, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Departemen Kesehatan RI. 2006. *Buku Kader Posyandu dalam Upaya Perbaikan Gizi Keluarga*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI

Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri. 2017, *Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri Tahun 2016-2021*. Wonogiri : Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri

Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri. 2020. *Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Sakip Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri Tahun 2019*. Wonogiri : Dinas Kesehatan Kabupaten Wonogiri

Katukk M., dan Bidjuni H. 2007. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *Jurnal Keperawatan* Vol.5, No.2 Universitas Sam Ratulangi.

Kementrian Dalam Negeri. 2020. *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Pemerintah Daerah, Pencegahan, Pengendalian,*

- Diagnosa dan Manajemen.*
Jakarta : Kemendagri RI
- Layanan Sosial Dasar Di Pos Pelayanan Terpadu
- Kementrian Kesehatan RI. 2011.
Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta: Kementrian Kesehatan RI
- Puskesmas Wonogiri 1. 2020.
Laporan Tahunan Puskesmas Wonogiri 1 Tahun 2020
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.01.07 / Menkes / 12763 / 2020 tentang Panduan Operasional Upaya Kesehatan di Pos Pelayanan Terpadu Dalam Adaptasi Kebiasaan Baru Untuk Penerapan Masyarakat Produktif dan Aman Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- Sahrul, 2006, Studi Tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Pompanua Kecamatan Ajangale Kabupaten Bone Tahun 2006, UGM, Jogjakarta
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)
- Suhendra, 2010, Pendidikan Dan Latihan, UGM, Jogjakarta
- Notoatmodjo, S. 2003 Ilmu Kesehatan Masyarakat. Cetakan 2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo S. 2007. Promosi Kesehatan. Jakarta: Rineka
- Peraturan Bupati Wonogiri Nomor 82 Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bantuan Sosial Untuk Kegiatan Pemberian Makanan Pemulihan Balita Gizi Kurang.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pengintegrasian