

## HUBUNGAN PELATIHAN DAN MOTIVASI DENGAN KEAKTIFAN KADER DALAM PELAKSANAAN KEGIATAN POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TELUK TIRAM BANJARMASIN

Noorhidayah , Asrinawaty, Maki Zam Zam

Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin

dayah\_ibnu92@yahoo.co.id

### ABSTRAK

**Latar Belakang :** Pelayanan kesehatan merupakan pusat penyelenggaraan upaya kesehatan bagi masyarakat yang bermutu, merata, terjangkau dengan peran masyarakat secara aktif. Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat yang dilaksanakan oleh, dari, dan, bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi, dan balita.

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan Posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat. Keberhasilan kegiatan Posyandu sangat bergantung pada partisipasi secara aktif dari kader yang bertugas di Posyandu. Fungsi kader dalam pelaksanaan kegiatan 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.(Depkes Ri, 2006). Tenaga kader dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Posyandu merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan.

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin tahun 2015 di dapatkan bahwa wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram merupakan jumlah terbanyak kader yang tidak aktif dibandingkan dengan posyandu di wilayah kerja Puskesmas lainnya di Banjarmasin. Pada bulan Mei 2016, Puskesmas Teluk Tiram mempunyai kader sebanyak 71 orang. Kader yang aktif dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sebanyak 57 orang. sedangkan yang tidak aktif sebanyak 14 orang.

**Tujuan Penelitian :** untuk mengetahui hubungan pelatihan dan motivasi dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin.

**Metode Penelitian :** penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* menggunakan total sampling yaitu sebanyak 70 kader.

**Hasil :** Hasil penelitian dari 70 orang kader yang memiliki kategori terlatih dan aktif sebanyak 56 orang (81,2%) dan kader yang terlatih tetapi tidak aktif sebanyak 13 orang (18,8%) sedangkan Kader yang tidak terlatih dan tidak aktif ada 1 orang, Untuk motivasi kader, yang memiliki motivasi tinggi dan aktif sebanyak 56 orang (81,2%), yang memiliki motivasi tinggi dan tidak aktif sebanyak 13 orang (18,8%), sedangkan kader yang memiliki motivasi rendah dan tidak aktif ada 1 orang.

Dari hasil analisis uji *chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05) didapatkan hasil pelatihan dengan keaktifan kader  $p\ value = 0,200 > \alpha (0,05)$ . Hasil analisis motivasi dengan keaktifan kader didapatkan hasil  $p\ value = 0,200 > \alpha (0,05)$ .

**Kesimpulan :** tidak adanya hubungan yang bermakna antara Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan kader. Diharapkan agar kader tetap berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu, karena kader adalah tonggak utama pelaksanaan posyandu.

**Kata kunci:** Pelatihan, Motivasi, Keaktifan kader dalam kegiatan Posyandu

**RELATIONSHIP TRAINING AND MOTIVATION TO LIVELINESS CADRE POSYANDU  
IN ACTIVITIES IN THE WORK PUSKESMAS TELUK TIRAM BANJARMASIN****Noorhidayah , Asrinawaty, Maki Zam Zam****School of Public Health****Islamic University Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary Banjarmasin****dayah\_ibnu92@yahoo.co.id****ABSTRACT**

**Background :** Health care is central to the implementation of public health efforts for quality, equitable, affordable with active community role. Posyandu is one form of public power based health activities conducted by, of, and, together with the community, to empower and provide convenience to the public in order to obtain medical care for mothers, infants, and toddlers.

Development and improving the quality of GMP services is strongly influenced by public participation. The success of Posyandu activities are very dependent on the active participation of cadres on duty at IHC. The function of cadres in the implementation Posyandu activities so big that starting from the pioneering posyandu, liaison with institutions that support the implementation of IHC, as a planner executor and as a builder as well as an extension to motivate people participating in Posyandu activities on its territory. (.Depkes Ri, 2006) , Power cadres in running health services in resource monitoring is the important and much needed.

Based on data from the Health Department in 2015 in the city of Banjarmasin get that Gulf oysters Puskesmas is the largest number of cadres were inactive, compared with the neighborhood health center in Puskesmas other in Banjarmasin. In May 2016, the health center has a cadre of Gulf oysters as many as 71 people. Cadres are active in the implementation of Posyandu as many as 57 people. while inactive as many as 14 people.

**Research purposes :** to determine the relationship with the liveliness of training and motivation of cadres in the implementation of activities in the region work of Puskesmas Posyandu Gulf oysters Banjarmasin.

**Research methods :** analytic survey research with cross sectional approach using total sampling as many as 70 cadres.

**Results :** The results of the 70 cadres who have trained and active categories as many as 56 people (81.2%) and a cadre of trained but did not actively as many as 13 people (18.8%), while Kader untrained and inactive no one person, To motivated cadres, highly motivated and active as many as 56 people (81.2%), which has a high motivation and off as many as 13 people (18.8%), while the cadres who have low motivation and no one person is not active.

From the analysis of Chi Square test with a confidence level of 95% (0.05) is obtained with the liveliness of the training cadre p value =  $0.200 > \alpha$  (0.05). The results of the analysis of the motivation to liveliness cadre results obtained p value =  $0.200 > \alpha$  (0.05).

**Conclusion :** no significant relationship between training and motivation with the active participation of cadres. It is hoped that the cadres still play an active role in the implementation of integrated health activities, because cadres is a major milestone in the implementation of the Posyandu.

**Keywords :** Training, motivation, activeness cadres in Posyandu activities

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan pusat penyelenggaraan upaya kesehatan bagi masyarakat yang bermutu, merata, terjangkau dengan peran masyarakat secara aktif. Posyandu telah ditetapkan oleh Pemerintah sebagai suatu strategi untuk memperluas jangkauan pelayanan kesehatan masyarakat. Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. (Depkes RI, 2013).

Perkembangan dan peningkatan mutu pelayanan posyandu sangat dipengaruhi oleh peran serta masyarakat. Keberhasilan kegiatan posyandu sangat bergantung pada partisipasi secara aktif dari kader yang bertugas diposyandu dengan suka rela mengelola posyandu di wilayah masing-masing. Kader adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan. Keberadaan kader sering dikaitkan dengan pelayanan rutin di posyandu. sehingga seorang kader posyandu harus mau bekerja secara sukarela dan ikhlas, mau dan sanggup melaksanakan kegiatan posyandu, serta mau dan sanggup menggerakkan masyarakat untuk melaksanakan dan mengikuti kegiatan posyandu. (Ismawati dkk, 2010).

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. (Depkes RI, 2006).

Kurangnya pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang memadai bagi kader menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas kader, lemahnya informasi serta kurangnya koordinasi antara petugas puskesmas dengan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara optimal. (Depkes, 2009).

Hasil penelitian Dodo (2009), terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan tingkat keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Sikumana. Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerja kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu tersebut. Semakin baik atau semakin tinggi pengetahuan kader, semakin tinggi atau semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003) bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan.

Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerja kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu tersebut. Semakin baik atau semakin tinggi pengetahuan kader, semakin tinggi atau semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan kegiatan posyandu. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2003) bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan.

Tenaga kader dalam menjalankan pelayanan kesehatan di posyandu merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memberikan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi mereka dan memberikan rangsangan agar

dapat bekerja dengan baik dan berkualitas, salah satunya adalah melalui pemberian motivasi. Motivasi yang baik di dalam suatu organisasi secara psikologis menentukan terbentuknya sumber daya manusia yang produktif dan profesional.

Menurut Timple (1992) kinerja yang optimal didorong oleh kuatnya motivasi seseorang. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat seseorang tertarik dalam kegiatan tersebut. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pada bulan Mei 2016, didapatkan data bahwa di Puskesmas Teluk Tiram kota Banjarmasin jumlah kadernya adalah 71 orang dan kader yang aktif sebanyak 57 orang. Terdapat 14 orang kader yang tidak aktif dalam pelaksanaan program posyandu. Jumlah ini merupakan jumlah terbanyak kader yang tidak aktif dibandingkan dengan posyandu di wilayah kerja puskesmas lainnya di Banjarmasin.

Berdasarkan data tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Pelatihan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin"

## BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *Total sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tahun 2016. Uji statistik yang digunakan yaitu uji *chi square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Univariat

Analisis ini menghasilkan distribusi dan persentase dari tiap variabel secara otomatis dengan menggunakan SPSS, dimana variabelnya adalah Pelatihan, Motivasi dan Keaktifan Kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin

Berdasarkan data yang didapatkan, pelatihan terhadap keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pelatihan Kader di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin Tahun 2016**

No	Status Pelatihan	Frekuensi	Persentase
1.	Terlatih	69	98,6
2.	Tidak terlatih	1	1,4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Tabel 1 menunjukkan bahwa pelatihan kader di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram terbanyak pada kategori terlatih dengan jumlah 69 orang (98,6%).

### Motivasi Kader

Berdasarkan data yang didapatkan, motivasi kader terhadap keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan motivasi kader di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin Tahun 2016**

No.	Motivasi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	69	98,6
2.	Rendah	1	1,4
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kader terbanyak pada kategori tinggi dengan jumlah 69 orang (98,6%).

### Keaktifan Kader

Berdasarkan data yang didapatkan, keaktifan Kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

**Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tahun 2016**

N o.	Status Keaktifan	Frekuensi	Persentase
1.	Aktif	56	80
2.	Tidak Aktif	14	20
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>100</b>

Tabel 3 menunjukkan bahwa keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu terbanyak pada kategori Aktif dengan jumlah 56 orang (80%).

### Hasil Bivariat

Analisis Bivariat hubungan pelatihan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan

kegiatan Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin Hasil analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan antara pelatihan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin:

**Tabel 4. Hubungan pelatihan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tahun 2016**

No	Keaktifan Kader	Pelatihan Kader				Total		<i>p value</i>
		Terlatih		Tidak Terlatih		n	%	
		n	%	n	%			
1	Aktif	56	81,2	0	0	56	80	0,200
2	Tidak Aktif	13	18,8	1	100	14	20	
Total		69	100	1	100	70	100	

Berdasarkan tabel 4 didapatkan dari 69 orang responden yang terlatih, sebanyak 56 orang (81,2%) dinyatakan sebagai kader aktif dan 13 orang (18,8%) kader terlatih dinyatakan tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu. Kader yang tidak terlatih dan tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu hanya 1 orang. Kader yang tidak terlatih ini belum mendapatkan pelatihan dari petugas posyandu dikarenakan merupakan kader baru dan belum genap satu tahun menjadi kader.

Hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* didapatkan hasil *p value* = 0,200 >  $\alpha$  = 0,05 hal ini berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin.

Analisis bivariat hubungan motivasi dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin.

Pada penelitian ini analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan motivasi dengan

keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin

**Tabel 5. Hubungan motivasi dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tahun 2016**

No.	Keaktifan Kader	Motivasi				Total		<i>p value</i>
		Tinggi		Rendah		n	%	
		n	%	n	%			
1.	Aktif	56	81,2	0	0	56	80	0,200
2.	Tidak Aktif	13	18,8	1	100	14	20	
	Total	69	100	1	100	70	100	

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa 69 responden memiliki motivasi tinggi, sebanyak 56 orang (81,2%) dinyatakan sebagai kader aktif dan 13 orang (18,8%) memiliki motivasi tinggi dinyatakan kader yang tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu. Sedangkan kader yang memiliki motivasi rendah dan tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu hanya ada 1 orang.

Hasil uji statistik menggunakan *Chi-square*, didapatkan hasil *p value* = 0,200 >  $\alpha$  = 0,05 hal ini berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan keaktifan Kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin

## PEMBAHASAN

Hubungan pelatihan dan motivasi dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tahun 2016 kepada 70 responden menggunakan kuesioner.

Hasil Univariat

Pelatihan Kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu

Berdasarkan hasil kuesioner untuk mengukur variabel pelatihan, didapatkan bahwa sebagian besar kader sudah terlatih dengan jumlah sebanyak 69 orang (98,6%) karena kader telah mendapatkan pelatihan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pihak puskesmas khususnya Posyandu sudah dianggap cukup, hanya 1 orang (1,4%) kader yang tidak terlatih dikarenakan baru bergabung menjadi kader dan belum genap 1 tahun sehingga belum mendapatkan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar peserta semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Tanjung, 2003). Pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, hal ini berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. Seseorang yang telah mendapatkan pelatihan dapat dikategorikan sebagai orang yang terlatih (Bernardin dan Russell (1998:172).

Tujuan pelatihan kesehatan secara umum adalah mengubah perilaku individu, masyarakat di bidang kesehatan. Tujuan ini adalah menjadikan kesehatan sebagai suatu yang bernilai di masyarakat, menolong individu agar mampu secara mandiri atau kelompok mengadakan kegiatan untuk mencapai hidup sehat. Prinsip dari pelatihan kesehatan bukanlah hanya pelajaran di kelas,

tapi merupakan kumpulan-kumpulan pengalaman di mana saja dan kapan saja, sepanjang pelatihan dapat mempengaruhi pengetahuan, sikap dan kebiasaan (Tafal, 1989).

Motivasi Kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu

Hasil penelitian terhadap motivasi responden tentang pelaksanaan kegiatan posyandu didapat sebanyak 69 orang (98,6%) responden mempunyai motivasi tinggi dan 1 orang (1,4%) mempunyai motivasi rendah. Tingginya motivasi responden menunjukkan bahwa kader sudah sadar dan mengetahui tanggung jawabnya sebagai kader, sehingga hampir semua kader mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengikuti kegiatan Posyandu.

Tingginya motivasi kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu dapat dilihat dari jawaban pertanyaan tentang kesediaan kader dalam membantu pemerintah dibidang kesehatan khususnya dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Hampir semua responden menjawab bersedia. Motivasi yang tinggi juga dapat dilihat dari hasil pernyataan responden tentang selalu berusaha menjadi kader yang baik, agar masyarakat merasa puas dan senang menjadi kader posyandu, karena di samping mendapat pengetahuan kesehatan juga dapat membangun desa. Motivasi yang tinggi dari responden dalam pelaksanaan kegiatan posyandu juga dapat dilihat dari hasil kuesioner meskipun sibuk dengan urusan rumah tangga, kader selalu hadir dalam kegiatan posyandu.

Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan.

Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) atau disebut juga dengan *ekstrinsic motivation*.

Keaktifan Kader

Hasil penelitian pada 70 orang kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin tentang keaktifan kader didapatkan sebanyak 56 orang kader (80%) dinyatakan sebagai kader aktif. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kader dalam kegiatan posyandu sudah sangat tinggi. sedangkan 14 kader yang dinyatakan tidak aktif karena tidak dapat berhadir dalam kegiatan posyandu minimal 8 kali dalam periode satu tahun masa kerja. Mereka mempunyai beberapa alasan seperti berbenturan dengan pekerjaan yang lain ataupun ada urusan rumah tangga seperti mengurus anak ataupun hal lainnya yang tidak bisa ditinggalkan, sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan Posyandu.

Ketersediaan waktu berhubungan dengan status pekerjaan para kadernya. Sebanyak 24 orang kader yang memiliki pekerjaan selain menjadi kader Posyandu dan sebanyak 12 orang kader yang memiliki status bekerja adalah kader yang tidak aktif dalam kegiatan posyandu. Hal ini menunjukkan bahwa status pekerjaan mempengaruhi keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu karena bisa saja pekerjaan mereka berbenturan dengan jadwal pelaksanaan posyandu.

Demikian juga dengan status perkawinan. Status perkawinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi keaktifan kader dalam pelaksanaan posyandu. Mayoritas kader adalah perempuan dan sudah

berkeluarga, sehingga mereka mempunyai keperluan lain seperti tanggung jawab mengurus anak dan mengurus keperluan rumah tangganya selain menjadi kader posyandu.

#### Hasil Bivariat

Hubungan Pelatihan Dengan Keaktifan Kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh  $p\text{ value} = 0,200 > \alpha = 0,05$  hal ini berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu di wilayah Kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin. Sebagian besar responden (69 orang) adalah terlatih dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Sebanyak 56 orang (81,2%) dinyatakan sebagai kader aktif dan 13 orang (18,8%) kader terlatih dinyatakan tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu. Kader yang tidak terlatih dan tidak aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu hanya 1 orang. Kader yang tidak terlatih ini belum mendapatkan pelatihan dari petugas posyandu dikarenakan merupakan kader baru dan belum genap satu tahun menjadi kader.

Pelatihan sedikit banyaknya akan memberi efek terhadap keaktifan kader namun tidak signifikan meningkatkan keaktifan kader itu sendiri. Ada beberapa faktor lain yang bisa menjadi bahan pertimbangan seperti status pekerjaan kader ataupun lama menjadi kader Posyandu akan mempengaruhi keaktifan kader.

Menurut Tanjung (2003) pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan keterampilan tertentu serta sikap agar peserta semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Prinsip dari pelatihan

kesehatan bukanlah hanya pelajaran di kelas, tapi merupakan kumpulan-kumpulan pengalaman di mana saja dan kapan saja, sepanjang pelatihan dapat mempengaruhi pengetahuan, sikap dan kebiasaan (Tafal, 1989).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rewanti Prang (2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 81,1% kader posyandu yang aktif pernah mengikuti pelatihan, serta 77,8% kader posyandu yang tidak aktif tidak pernah mengikuti pelatihan. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Meytha Mandagi (2014) yang melakukan penelitian di Kecamatan Talawaan Kabupaten Minahasa Utara Hasil penelitian menunjukkan terdapat 95,4% kader Posyandu aktif dengan kategori pernah mengikuti pelatihan, serta 25,7% kader posyandu yang kurang aktif tidak pernah mengikuti pelatihan.

Hubungan Motivasi dengan Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan *Chi-square* diperoleh hasil  $p\text{ value} = 0,200 > \alpha = 0,05$  hal ini berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan keaktifan Kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Teluk Tiram Banjarmasin.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan.



Terbentuknya motivasi berasal dari dua jenis, yaitu berasal dari diri sendiri (internal) dan juga berasal dari lingkungan. Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi. Motivasi ini lebih menekankan nilai dari kegiatan itu sendiri dari pada penghargaan dari luar. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, sebab kita dengan sadar ingin melakukan sesuatu bukan karena imbalan, pujian, hukuman dan lain-lain tetapi karena kita memang menginginkannya. Menurut Bloom pada dasarnya bentuk perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan namun namun tidak berarti bahwa bentuk perilaku hanya dapat dilihat dari sikap dan tindakan saja. Perilaku dapat bersifat potensial yakni dalam bentuk pengetahuan, motivasi dan persepsi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Saya berterimakasih kepada Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dan Puskesmas Teluk Tiram yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Depkes RI. 2006. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta
- Depkes RI. 2009. Kebijakan Revitalisasi Posyandu Melalui Pengembangan Desa Siaga, Dirjen Binakesmas. Jakarta.
- Depkes RI. 2013. Kader posyandu Dalam Usaha Perbaikan Gizi Keluarga. Jakarta.
- Dodo. D. Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu di Kelurahan. Jurnal

Pangan, Gizi dan Kesehatan. Tahun 1, Vol 1, No 1 April 2009

- Ismawati, C. 2010. Posyandu dan Desa Siaga panduan untuk Bidan dan Kader. Yogyakarta : Nuha Medika
- Notoatmodjo, S (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta
- Notoatmodjo, S. 2003. Ilmu Kesehatan Masyarakat, Penerbit Rineka Cipta
- Siagian, S, P, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Tafal, Z. dan Poerbonegoro, S. 1989. Pengantar Pendidikan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta
- Tanjung (2003). *Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur*, <http://www.bandiklatjatim.co.id>
- Timple, 1992. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elex Media Computindo, Jakarta.