

SKRIPSI
PENGARUH PENGETAHUAN, INSENTIF DAN DUKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KEAKTIFAN KADER POSYANDU
DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS CAMPALAGIAN



IRMAH MUNIR

B0521312

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi/ Karya Ilmiah Akhir ini adalah hasil saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Irmah Munir
Nim : B0521312
Tanggal : 7 Mei 2025

Tanda Tangan :



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENGETAHUAN, INSENTIF DAN DUKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KEAKTIFAN KADER POSYANDU DI
WILAYAH KERJA PUSKESMAS CAMPALAGIAN**

Disusun dan diajukan oleh :
IRMAH MUNIR
B0521312

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan pada program studi S1 Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Ditetapkan di Majene tanggal 7 Mei 2025

Dewan Penguji

Rizky Maharja, SKM.,M.KKK

(.....)

Dr. La Ode Hidayat, S.Si., M.Kes

(.....)

Rika Kurnia Kandacong, SKM. M.Kes

(.....)

Dewan Pembimbing

Masniati, SE.,M.Kes

(.....)

Achmad Mawardi Shabir., SH.,M.K.M

(.....)

Mengetahui

↳ **Dekan**

Fakultas Ilmu Kesehatan

Dr. Habibi, SKM., M.Kes
NIDN. 2010098703

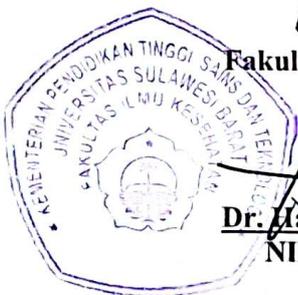
Ketua

Program Studi Administrasi Kesehatan

Muhammad Hosni Mubarak, SKM., M.Kes
NIDN. 0912048903

iv

Fakultas Ilmu Kesehatan UNSULBAR



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PENGETAHUAN, INSENTIF DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KEAKTIFAN KADER POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS CAMPALAGIAN

Disusun dan diajukan oleh :

IRMAH MUNIR

B0521312

Telah disetujui untuk disajikan di hadapan dewan pembimbing sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar S1 Administrasi Kesehatan pada program studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat. Ditetapkan di Majene tanggal : 7 Mei 2025

Dosen Pembimbing:

Pembimbing 1



Masniati, SE., M.Kes
NIDN. 0012127508

Pembimbing 2



Achmad Mawardi Shabir., SH., M.K.M
NIDN. 0010049211

**Ketua Prodi
S1 Administrasi Kesehatan**



Muhammad Hossan Mubarak, SKM., M.Kes
NIDN. 0912048903

v

Fakultas Ilmu Kesehatan UNSULBAR

ABSTRACT

The influence of knowledge, incentives and family support on the activeness of integrated health post cadres in the Campalagian Health Center work area

IRMAH MUNIR

Introduction : *Posyandu cadres are volunteers recruited from/by and for the community who are tasked with helping smooth service delivery. In Polewali Regency, there are still many inactive cadres. If the cadres are inactive, then the implementation of posyandu activities will also not be optimal. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, incentives and family support on the activeness of posyandu cadres in the Campalagian Health Center work area.*

Method : *This study is a quantitative study with a cross-sectional approach. The sampling technique is with a total sampling of 12 integrated health posts according to certain criteria. Data processing is carried out by univariate analysis and bivariate analysis.*

Results : *The results of data analysis in this study obtained significant results between the influence of cadre activity on knowledge (p value = 0.571), incentives (p value = 0.044), and family support (p value = 0.352).*

Conclusion : *The conclusion of this study is that there is an influence between incentives on the activeness of Posyandu cadres, while knowledge and family support do not influence the activeness of Posyandu cadres in the Campalagian Health Center area.*

Suggestion : *It is expected that the Health Center will continue to carry out continuous cadre training, cadres to be more active and participate in training, the Health Office to improve Posyandu programs and evaluations, and further researchers to study other variables that influence cadre activity.*

Keywords : *Knowledge, Incentives, Support, Activeness, Posyandu*

ABSTRAK

Pengaruh Pengetahuan, Insentif dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian

IRMAH MUNIR

Pendahuluan : Kader Posyandu adalah tenaga sukarela yang direkrut dari/oleh dan untuk masyarakat yang bertugas membantu kelancaran pelayanan. Di Wilayah Kabupaten Polewali masih banyak kader yang tidak aktif. Apabila kader tidak aktif, maka kegiatan pelaksanaan posyandu juga tidak akan menjadi optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, insentif dan dukungan keluarga terhadap keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Campalagian.

Metode : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan total sampling dari 12 posyandu menurut kriteria tertentu. Pengolahan data dilakukan dengan analisis univariat dan analisis bivariat.

Hasil : Hasil analisis data pada penelitian ini mendapatkan hasil yang signifikan antara pengaruh keaktifan kader dengan pengetahuan (p value = 0,571), insentif (p value = 0.044), dan dukungan keluarga (p value = 0.352).

Kesimpulan : Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh antara insentif terhadap keaktifan kader posyandu sedangkan untuk pengetahuan dan dukungan keluarga tidak berpengaruh dengan keaktifan kader posyandu yang ada di Wilayah Puskesmas Campalagian.

Saran: Diharapkan kepada Puskesmas untuk terus melaksanakan pelatihan kader secara berkelanjutan, kepada kader untuk lebih aktif serta mengikuti pelatihan, kepada Dinas Kesehatan agar meningkatkan program dan evaluasi Posyandu, serta kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang memengaruhi keaktifan kader.

Kata Kunci : Pengetahuan, Insentif, Dukungan, Keaktifan , Posyandu

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pos Pelayanan Terpadu (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 memperdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan anak. Upaya kesehatan bersumber daya masyarakat atau UKBM adalah wahana pemberdayaan masyarakat, yang dibentuk atas dasar kebutuhan masyarakat, dikelola oleh, dari, untuk dan bersama masyarakat, dengan bimbingan dari petugas puskesmas, lintas sektor dan lembaga terkait lainnya (Aome, 2022).

Tujuan utama Posyandu sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan untuk mempercepat upaya penurunan Angka Kematian Balita (AKABA) dan Angka Kematian Ibu (AKI). Kegiatan Posyandu terdiri dari kegiatan utama dan kegiatan pengembangan/pilihan. Kegiatan utama, mencakup kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, imunisasi, gizi, pencegahan dan penanggulangan diare. Sedangkan untuk Kegiatan pengembangan, masyarakat dapat menambah kegiatan baru disamping lima kegiatan utama yang telah ditetapkan, dinamakan Posyandu Terintegrasi. Kegiatan baru tersebut misalnya Bina Keluarga Balita (BKB), Tanaman Obat Keluarga (TOGA), Bina Keluarga Lansia (BKL) (Pratiwi, 2021).

Berdasarkan data Kementerian Koordinasi Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan 2024, jumlah Posyandu di Indonesia mencapai 338.881 unit dengan 1.059.466 kader aktif. Sedangkan data dari E-Prodeskel Kementerian Dalam Negeri, Provinsi Sulawesi Barat memiliki 1.499 posyandu dengan 1.878 kader posyandu aktif. Kabupaten Polewali Mandar memiliki 681 unit posyandu. Secara nasional, persentase kader posyandu aktif adalah sekitar 69,2% atau sekitar 1.300 kader, sedangkan angka kader yang tidak aktif sekitar 30,8% atau sekitar 570 kader.

Kader Posyandu adalah tenaga sukarela yang direkrut dari/oleh dan untuk masyarakat yang bertugas membantu kelancaran pelayanan. Kader yang bertugas di posyandu harus mampu mempengaruhi masyarakat terutama ibu-ibu yang mempunyai balita agar membawa balita ke posyandu, harus bisa mengajak ibu hamil dan yang baru menikah atau pasangan usia subur (PUS) agar bisa mendatangi posyandu untuk diberikan vitamin zat besi dan kontrasepsi KB bagi pasangan usia subur dan penyuluhan kesehatan serta meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya hidup sehat bagi masyarakat yang belum mengerti tentang kesehatan.

Keaktifan dan keikutsertaan kader posyandu diharapkan mampu mempengaruhi tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan posyandu. Namun keaktifan dan kehadiran kader posyandu relatif tidak stabil karena menjadi seorang kader yang bersifat sukarela tidak menjadi jaminan semua kader mampu melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai ketentuan yang diharapkan. Keadaan di lapangan memperlihatkan bahwa keterbatasan kader posyandu, seperti kader meninggalkan tugasnya sebelum waktunya selesai karena kepentingan lain dan tidak semua kader ikut melaksanakan tugas sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang memuaskan (Andini, 2024).

Peran kader sangatlah penting dikarenakan kader bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Apabila kader tidak aktif, maka kegiatan pelaksanaan posyandu juga tidak akan menjadi optimal. Peran kader sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan program posyandu khususnya dalam pemantauan tumbuh kembang anak dan kesehatan ibu. Oleh karena itu, perlu diupayakan langkah dalam memberdayakan kader agar lebih profesional dalam memantau tumbuh kembang anak dan kesehatan ibu, serta membangun kemitraan masyarakat untuk meningkatkan dukungan dan memanfaatkan posyandu secara optimal (Abidah, 2021).

Dalam pelaksanaan kegiatan posyandu, jumlah kader harus cukup agar posyandu dapat berjalan dengan maksimal. Apabila jumlah kader posyandu

kurang dalam suatu posyandu, maka strata posyandu akan menjadi turun dan dikhawatirkan akan terjadinya peningkatan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Balita (AKABA).

Salah satu penyebab kurangnya jumlah kader aktif di posyandu berkaitan erat dengan berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat keaktifan kader itu sendiri. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi keaktifan kader, yaitu tingkat pendidikan, pengetahuan, motivasi, umur, lama bekerja di posyandu, insentif, dukungan keluarga, dorongan masyarakat, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Sejalan dengan hasil penelitian Saffaruddin (2022) terkait faktor yang mempengaruhi keaktifan kader dalam kegiatan posyandu, ditemukan adanya hubungan antara pengetahuan, sikap, pelatihan, dan keaktifan kader dalam menjalankan kegiatan posyandu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Elnifra (2024) juga menunjukkan hasil yang signifikan antara keaktifan kader dengan faktor dukungan keluarga, sarana dan prasarana, sikap, serta pengetahuan.

Berdasarkan pencatatan kesehatan yang dilakukan oleh profil kesehatan indonesia tahun 2023 di jelaskan bahwa adanya peningkatan Angka Kematian Ibu (AKI) pada tahun 2022 yang berjumlah 3.572 kematian naik menjadi 4.482 kematian pada tahun 2023. Dan data Angka Kematian Balita (AKABA) pada tahun 2023 dengan jumlah kasus 72 dari 1.000 keelahiran balita. Dari data itu menunjukkan ada peningkatan angka kematian ibu dari tahun 2023 dengan jumlah 1.110 kematian. Berdasarkan data Penyebab utama kematian ibu antara lain hipertensi (13 kasus), perdarahan, penyakit jantung, dan infeksi. Sedangkan di Kabupaten Polewali Mandar Angka Kematian Bayi (AKABA) Data tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 28,83 per 1.000 kelahiran hidup dan Angka Kematian Ibu (AKI) melaporkan 12 kasus kematian ibu.

Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian yang mencakup 12 desa dan 1 kelurahan terdapat 52 posyandu dengan jumlah kader posyandu 260 kader yang dimana 130 kader yang aktif (50%) dan tidak aktif sebanyak 130 kader (50%) juga sudah termasuk kader yang kurang aktif. Dimana, Peneliti memilih 12

posyandu dari total 52 posyandu yang ada karena berdasarkan data yang diperoleh dari tujuh desa, karena 12 posyandu tersebut memiliki cakupan sasaran hadir, capaian imunisasi, dan pemeriksaan ANC yang belum mencapai target 80%. Dengan demikian, posyandu-posyandu ini dianggap relevan untuk dijadikan fokus penelitian guna mengkaji pengetahuan, insentif dan dukungan keluarga apakah benar mempengaruhi keaktifan kader posyandu.

Tabel 1.1 Data Capaian Posyandu

No	Nama Desa	Nama Posyandu	Tanggal Penimbangan	Jumlah Sasaran	Jumlah Di Timbang	%	Imunisasi	Pemeriksaan ANC
1	Bonde	Sejahtera	11	61	32	52%	65%	54%
		Bahagia	16	77	54	70%	49%	
		Melati	23	38	25	66%	47%	
2	Lapeo	Mekar	7	101	75	55%	43%	63%
		Mawar	13	66	44	67%	52%	
3	Suruang	Tekukur	10	58	38	64%	65%	78%
4	Padang	Mawar	14	34	22	65%	67%	45%
5	Kenje	cendrawasih	17	46	29	63%	71%	61.0%
6	Lampoko	Anggrek	5	108	59	55%	48%	75%
		Melati	7	77	51	66%	53%	
		Seruni	11	79	46	58%	71%	
7	Sumarang	Tiga Serangkai	20	53	33	62%	45%	69%

Sumber : Data Sekunder, 2025

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan beberapa kader posyandu, ditemukan bahwa masih terdapat kader yang belum memahami cara mengisi Kartu Menuju Sehat (KMS), padahal pengisian KMS merupakan salah satu aspek penting dalam pencatatan data kesehatan anak di posyandu. Terkait dengan insentif, banyak kader mengungkapkan bahwa insentif yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka jalankan, sehingga kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi dalam melaksanakan tugas.

Mengingat dalam kegiatan posyandu peran kader sangat penting dalam pemantauan tumbuh kembang balita, penyuluhan gizi, imunisasi, dan kesehatan ibu hamil yang secara langsung berdampak pada kualitas kesehatan generasi

mendatang dalam penurunan Angka Kematian Balita (AKABA) dan Angka Kematian Ibu (AKI). Maka dari itu penulis tertarik untuk mencoba mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Pengetahuan, Insentif dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, fokus masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Pengetahuan, Insentif dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis Pengaruh Pengetahuan, Insentif dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian?

2. Tujuan Khusus

- a. Analisis pengaruh antara pengetahuan terhadap keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian
- b. Analisis pengaruh antara insentif terhadap keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian
- c. Analisis pengaruh antara dukungan keluarga terhadap keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menjadi panduan bagi mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan, diharapkan penelitian ini akan memperluas pemahaman mahasiswa kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang kesehatan masyarakat terkait manajemen posyandu, Dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai keaktifan kader posyandu,

Memperkaya kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kader kesehatan di masyarakat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja program kesehatan masyarakat, khususnya posyandu. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader, puskesmas dapat merancang strategi pelatihan dan pengembangan kapasitas kader yang lebih tepat sasaran.

b. Bagi Kader Posyandu

Meningkatkan pemahaman tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keaktifan mereka dan juga Sebagai motivasi untuk meningkatkan keaktifan dalam kegiatan posyandu.

c. Bagi Dinas Kesehatan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait pembinaan kader posyandu juga dapat digunakan untuk mengembangkan strategi peningkatan keaktifan kader posyandu dan Membantu dalam perencanaan program pemberdayaan kader yang lebih efektif.

d. Bagi Prodi Administrasi Kesehatan

Memberikan panduan kepada program studi administrasi kesehatan dalam mengembangkan kurikulum yang relevan dan strategi mengenai Sumber Daya Manusia terkhusus di bidang posyandu.

e. Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyumbangkan pemahaman baru tentang faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu, serta mengembangkan pengetahuan dan wawasan peneliti tentang faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu di Puskesmas Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

E. Lingkup Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilaksanakan guna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu di wilayah kerja puskesmas campalagian. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah kerja puskesmas Campalagian kabupaten Polewali Mandar tahun 2025. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh kader posyandu yang ada di wilayah kerja puskesmas Campalagian. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah keaktifan kader posyandu sedangkan variabel independent dalam penelitian ini adalah pengetahuan, insentif, dan dukungan keluarga. Penelitian ini hanya fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Campalagian.

F. Keaslian Penelitian

Tabel 1.2 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Dian Pratiwi (2018)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perumnas Kota Kendari tahun 2018	<i>Cross sectional</i>	Ada hubungan antara sikap, status perkawinan dan insentif terhadap keaktifan kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Perumnas tahun 2018	Desain Penelitian, Variabel terikat (keaktifan kader posyandu), jenis sampel	Variabel bebas (umur, Pengetahuan, Pendidikan dan pelatihan), lokasi penelitian, jumlah sampel, Tehnik pengambilan sampel
2	Afrida (2019)	Faktor Yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja	<i>Cross sectional</i>	Ada hubungan antara pekerjaan, pengetahuan kader, dan sosial ekonomi dengan	Desain Penelitian, Variabel terikat (keaktifan kader posyandu), jenis sampel	Lokasi penelitian, jumlah sampel, tehnik pengambilan sampel

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2019		keaktifan. Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan keaktifan kader posyandu.		
3	Safarudin (2022)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Maligano Kabupaten Muna Tahun 2022	<i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara pengetahuan, sikap, pelatihan dan insentif dengan keaktifan kader posyandu.	Desain Penelitian, Variabel terikat (keaktifan kader posyandu) jenis sampel	Variabel bebas (Pengetahuan, Pendidikan, sikap, pelatihan dan insentif), lokasi penelitian, jumlah sampel, Tehnik pengambilan sampe
4	Dinda Elnifara (2023)	Faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu di wilayah kerja puskesmas kapau kabupaten agam provinsi sumatera barat.	<i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara dukungan keluarga, sikap, sarana dan prasarana terhadap keaktifan kader posyandu.	Desain Penelitian, Variabel terikat (keaktifan kader posyandu)	Variabel bebas (Pengetahuan, sikap, dukungan keluarga, sarana dan prasarana) lokasi penelitian, jumlah sampel, Tehnik pengambilan sampe
5	Qashash Dinda (2023)	Determinan keaktifan kader	<i>cross sectional</i>	Ada hubungan antara sikap	Desain Penelitian, Variabel	Variabel bebas (Status

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		posyandu balita di wilayah kerja puskesmas sri padang kota tebing tinggi.		dan motivasi terhadap keaktifan kader posyandu.	terikat (keaktifan kader)	Pernikahan, sikap, insentif, dan motivasi) lokasi penelitian, jumlah sampel

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keaktifan Kader

1. Definisi Keaktifan

Aktif, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti giat, rajin, atau bekerja. Kegiatan atau kesibukan seseorang disebut keaktifan. Dalam hal ini, tingkat keaktifan yang dimaksud adalah tingkat aktivitas atau kesibukan kader. Istilah "keaktifan" dan "aktivitas" memiliki arti yang sama, yaitu sejumlah kecil orang yang melakukan sesuatu secara spontan dan menunjukkan perasaan dan pikiran mereka. Selain itu, keaktifan juga dapat berarti aktivitas atau pekerjaan seseorang.

Keaktifan dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau keadaan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan secara aktif, penuh inisiatif, dan berpartisipasi dengan antusias. Keaktifan mencerminkan tingkat keterlibatan seseorang dalam suatu aktivitas, baik dalam konteks pendidikan, pekerjaan, organisasi, maupun kehidupan sosial.

2. Keaktifan Kader Posyandu.

Keterlibatan kader dalam kegiatan sosial dan pengabdian terhadap pekerjaannya sebagai kader disebut keaktifan kader. Keaktifan kader Posyandu ditentukan oleh apakah mereka melakukan kegiatan yang diberikan kepada mereka atau tidak. Fasilitas yang memadai akan mendukung kegiatan ini. Menurut Kemenkes RI (2023), fasilitas yang diberikan harus cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang dilaksanakan serta tersedianya waktu, tempat yang tepat, sesuai, dan layak untuk menunjang Posyandu.

Pengetahuan, pekerjaan, tingkat pendapatan, dan keterlibatan dengan organisasi lain adalah faktor yang memengaruhi partisipasi dan keaktifan kader posyandu. Di sisi lain, motivasi internal dan eksternal, seperti fasilitas yang memadai dan dukungan dari kepala desa, tokoh masyarakat, dan petugas kesehatan lokal, memengaruhi partisipasi dan

keaktifan kader. Memberikan kader pelatihan dan pelatihan kesehatan, buku panduan, mengikuti seminar, penghargaan, dan kepercayaan kader dalam memberikan layanan kesehatan dapat memengaruhi seberapa aktif kader posyandu. Selain itu, memberikan penghargaan kepada kader untuk mengikuti seminar dan pelatihan kesehatan, serta memberikan modul panduan untuk kegiatan pelayanan kesehatan. Diharapkan bahwa kader dapat memberikan pelayanan kesehatan dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan posyandu melalui kegiatan tersebut (Pering, 2022).

Menurut Dinda Qashash (2023), jika kader melakukan tugas dan fungsinya di Posyandu lebih dari 8 kali setahun, mereka dianggap sebagai kader aktif.

B. Posyandu

1. Definisi Posyandu

Posyandu adalah sistem pelayanan yang memadukan program dengan program lainnya dan berfungsi sebagai forum komunikasi pelayanan yang terpadu dan dinamis. Seperti halnya program KB dengan kesehatan atau program lainnya yang terkait dengan kegiatan masyarakat, pelayanan yang diberikan di posyandu bertujuan untuk memberikan kemudahan dan keuntungan bagi masyarakat (BKKBN, 1989).

Posyandu adalah salah satu jenis upaya kesehatan berbasis masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, untuk, dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan untuk memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada mereka untuk mendapatkan layanan kesehatan dan sosial dasar yang diperlukan untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi. Posyandu yang terintegrasi adalah kegiatan pelayanan sosial utama keluarga yang melibatkan pemantauan pertumbuhan anak. Pelaksanaannya dilakukan secara integratif dan koordinasi, dan saling memperkuat antar kegiatan dan program untuk memastikan pelayanan terus berlanjut di Posyandu sesuai

dengan kebutuhan lokal. Kegiatan ini tetap mempertimbangkan aspek pemberdayaan masyarakat.

Posyandu adalah program pemberdayaan masyarakat yang dibentuk melalui musyawarah mufakat desa atau kelurahan dan dikelola oleh pengelola posyandu. Pendiannya diputuskan oleh kepala desa atau kelurahan. Dalam ayat tersebut, posyandu dapat disesuaikan sesuai dengan sumber daya, masalah, dan kebutuhan.

2. Jenjang Posyandu

Tingkatan posyandu secara umum dibedakan atas 4 tingkat sebagai berikut:

a. Posyandu Pratama

Posyandu Pratama dianggap tidak mantap karena tidak melakukan kegiatan bulanan secara rutin dan memiliki jumlah staf yang sangat terbatas, yaitu kurang dari 5 (lima) orang. Penyebab tidak terlaksananya kegiatan bulanan secara rutin, selain karena jumlah staf yang terbatas, mungkin karena masyarakat belum siap.

b. Posyandu Madya

Posyandu Madya adalah posyandu yang memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan lebih dari delapan kali setiap tahun dan memiliki kader rata-rata lima orang atau lebih. Namun, cakupannya terhadap kelima kegiatan utamanya masih rendah, yaitu kurang dari lima puluh persen.

c. Posyandu Purnama

Posyandu Purnama adalah posyandu yang dapat melakukan kegiatan lebih dari delapan kali setahun dan memiliki kader sebanyak lima orang atau lebih. Meskipun cakupan kelima kegiatan utamanya masih rendah, yaitu kurang dari 50%, mereka masih dapat menyelenggarakan program tambahan dan mendapatkan dana dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat, yang pesertanya masih terbatas, yaitu kurang dari 50% KK di wilayah kerja posyandu.

d. Posyandu Mandiri

Posyandu mandiri adalah posyandu yang memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan lebih dari delapan kali setahun dengan jumlah staf rata-rata lima orang atau lebih. Namun, cakupan kelima kegiatan utamanya masih rendah, yaitu kurang dari 50% KK di wilayah kerja posyandu, dan intervensi yang dilakukan bersifat pembinaan, termasuk membangun program dana sehat untuk memastikan kesinambungannya (Dinda, 2023).

3. Tujuan Posyandu

Salah satu tujuan utama posyandu sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan adalah untuk mempercepat penurunan angka kematian bayi, angka kelahiran bayi, dan angka kematian ibu. Posyandu adalah tempat di mana setiap anggota komunitas berkumpul dan berbagi informasi tentang kesehatan untuk meningkatkan kesehatan di tempat tinggal mereka (Elnifara, 2024).

Adapun Tujuan lain dari posyandu yaitu program kesehatan ibu dan anak adalah :

- 1) meningkatkan kemampuan ibu dan keluarga untuk hidup sehat dengan meningkatkan derajat kesehatan mereka untuk mencapai Norma Keluarga Kecil Bahagia Sejahtera (NKKBS) dan
- 2) meningkatkan kesehatan anak untuk menjamin proses tumbuh kembang yang optimal, yang akan meningkatkan kualitas manusia selanjutnya. Semua pihak harus berkomitmen untuk mendukung pencapaian tujuan program kesehatan ibu dan anak ini.

Dalam hal ini, pemerintahan desa dan masyarakat harus bekerja sama dengan baik.

4. Sasaran, Fungsi dan Manfaat Posyandu

Sasaran posyandu adalah seluruh masyarakat, terutama ibu hamil, melahirkan, nifas, ibu menyusui, dan pasangan usia subur. Posyandu berfungsi sebagai tempat untuk berkomunikasi alih teknologi dalam

pelayanan kesehatan masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat, dengan dukungan pelayanan kesehatan dan pelatihan teknis dari petugas kesehatan. Posyandu memiliki nilai strategis untuk pengembangan sumber daya manusia sejak dini, yang berarti bahwa itu dapat meningkatkan kualitas manusia di masa depan. Pembinaan pertumbuhan dan perkembangan manusia terdiri dari beberapa komponen:

- a) Pembinaan kelangsungan hidup anak (*Child Survival*), yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup anak sejak janin dalam kandungan ibu sampai usia balita.
- b) Pembinaan perkembangan anak (*Child Development*), yang bertujuan untuk membina pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh, baik fisik maupun mental, sehingga mereka siap menjadi tenaga kerja Tangguh.
- c) Pembinaan kemampuan kerja (*Employment*), yang bertujuan untuk membina anak-anak untuk tumbuh dan berkarya dalam pembangunan bangsa dan negara (Saepudin, 2021).

Kegiatan posyandu dan manfaatnya dapat diperoleh tanpa biaya, meringankan beban ekonomi masyarakat. Selain itu, posyandu juga memiliki banyak manfaat lain, seperti: memberikan berbagai informasi tentang kesehatan ibu dan anak, seperti pemberian ASI dan MPASI, dan cara mencegah penyakit, mengawasi pertumbuhan anak, sehingga anak tidak terpapar gizi buruk atau kekurangan gizi, mendeteksi sejak dini kelainan pada anak, ibu hamil, dan ibu menyusui, sehingga dapat segera diobati, memberikan imunisasi lengkap, dan posyandu juga dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi orang lain.

5. Kegiatan Posyandu

Menurut Pratiwi (2021), lima kegiatan utama adalah kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, imunisasi, gizi, pencegahan dan penanggulangan diare. Untuk kegiatan pengembangan, masyarakat dapat

menambahkan kegiatan baru ke dalam lima kegiatan utama tersebut. Kegiatan ini dikenal sebagai Posyandu Terintegrasi.

C. Kader Posyandu

1. Definisi Kader Posyandu

Kader adalah anggota masyarakat yang dipilih oleh masyarakat setempat yang disetujui oleh Lembaga Pemerintahan Masyarakat Desa (LPMD). Kader dalam melaksanakan kegiatannya dan bertanggung jawab pada masyarakat melalui LMPD. Kader adalah bentuk ketenagaan yang dimiliki oleh masyarakat dan bukan aparat sektor, yang mau dan mampu bekerja secara sukarela (Merti, 2022).

Kader posyandu adalah tenaga sukarela yang dipekerjakan oleh dan untuk masyarakat dan bertanggung jawab untuk memastikan pelayanan yang lancar. Kader ini harus memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain, terutama ibu-ibu yang membawa balita, agar membawa balita mereka ke posyandu, mengajak ibu hamil dan pasangan usia subur (PUS) untuk mendatangi posyandu untuk mendapatkan vitamin zat besi, dan memberikan penyuluhan tentang kontrasepsi KB bagi PUS. Mereka bekerja dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang cara menjaga kesehatan anggota keluarga mereka dan diharapkan dapat mengasuh masyarakat di sekitar mereka dengan baik dan benar (Indra, 2023).

2. Peran Kader Posyandu

Kader memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan program Posyandu, terutama dalam melacak perkembangan dan kemajuan anak. Dalam hal nutrisi, tugas kader posyandu adalah mengumpulkan informasi, mengukur panjang dan tinggi, dan mencatatnya dalam Kartu Menuju Sehat (KMS). Selanjutnya, mereka harus memberikan tambahan makanan dan gizi A, dan memberikan bantuan langsung. Jika ada bayi yang kehilangan berat badan atau tidak mengalami kenaikan berat badan dalam dua bulan terakhir, kader juga harus menghubungi Puskesmas.

Kader posyandu memiliki peranan yang penting dalam upaya pencegahan AKI, AKABA sehingga kader posyandu memiliki kewajiban sebagai berikut:

a. Persiapan Pelaksanaan Posyandu (H-1)

Melakukan kegiatan kader untuk mempersiapkan pelaksanaan kegiatan posyandu, mensosialisasikan waktu pembukaan posyandu melalui pertemuan masyarakat, merencanakan tempat dan sarana posyandu, bekerja sama dengan petugas kesehatan dan pejabat lain, dan menyiapkan bahan penyuluhan PMT. Tujuan dari kegiatan kader ini adalah untuk menunjukkan sikap individu terhadap kondisi sosial sehingga kader posyandu menginginkan pekerjaan mereka di tempat kerja.

b. Pelaksanaan Posyandu (H)

Tugas kader pada hari posyandu adalah mendaftarkan sasaran program posyandu, termasuk ibu hamil, anak balita, ibu nifas, dan pasangan usia subur; mengukur LILA ibu hamil dan WUS; dan memberikan instruksi kepada sasaran program posyandu. Ditambahkan bahwa kader Posyandu masih memiliki tugas, karena mereka biasanya bukan tenaga ahli dan hanya membantu menjalankan pelayanan kesehatan. Membatasi jumlah dan jenis kegiatan yang dilakukan oleh kader sangat penting. Salah satu tugas kader Posyandu adalah:

1. Melaksanakan pendaftaran.
2. Melaksanakan penimbangan bayi dan balita.
3. Melaksanakan pencatatan hasil penimbangan.
4. Memberikan penyuluhan.
5. Memberi dan membantu pelayanan dan merujuk ke Puskesmas.

c. Kegiatan di Luar Hari Buka Posyandu (H+)

Setelah pelaksanaan, tugas kader adalah membahas hasil kegiatan, merekap jumlah capaian, seperti kehadiran bayi dan ibu hamil, dan membuat dokumen yang tertuang dalam SKDN (Safaruddin,2022).

D. Pengetahuan

1. Definisi Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini didapat setelah seseorang melakukan pengindraan dari suatu kejadian. Pengindraan dilakukan melalui panca indra manusia yang terdiri dari indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui indra penglihatan dan pendengaran. Waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas persepsi terhadap objek. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (Merti, 2022).

Pengetahuan, atau ukuran kognitif, adalah ukuran yang sangat penting untuk membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan adalah hasil dari "tahu", dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Panca indra manusia, yang terdiri dari penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba, bertanggung jawab atas pengindraan. Mata dan telinga bertanggung jawab atas sebagian besar pengetahuan yang dimiliki manusia.

Menurut Afrida (2019) Faktor-faktor ini termasuk pengetahuan dan persepsi masyarakat tentang kesehatan, sistem nilai masyarakat, tingkat pendidikan, dan kepercayaan masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan. Kader yang memahami Posyandu diharapkan dapat mendukung kegiatan Posyandu dengan meningkatkan kesadaran, memberikan atau meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pemeliharaan dan peningkatan kesehatan baik dirinya sendiri, keluarganya, maupun masyarakat. Faktor-faktor yang mendukung perilaku kesehatan kader sebagai penggerak Posyandu termasuk:

2. Tingkat pengetahuan dijelaskan sebagai berikut:

a. Tahu (*Know*)

Dalam tingkat pengetahuan ini, "tahu" adalah tingkat pengetahuan yang paling rendah, dan mencakup mengingat kembali (*recall*) suatu hal tertentu dari seluruh materi atau insentif yang telah dipelajari.

b. Memahami (*Comprehention*)

Kemampuan untuk menjelaskan dengan benar dan menginterpretasikan apa yang telah dipelajari dikenal sebagai pemahaman. Orang yang telah memahami sesuatu harus dapat menjelaskan, menggunakan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya tentang apa yang telah mereka pelajari.

c. Aplikasi (*Aplication*)

Kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari dalam situasi atau kondisi nyata disebut aplikasi. Ini dapat mencakup penggunaan hukum, rumus, metode, dan sebagainya dalam konteks dan situasi yang berbeda. Misalnya, Anda dapat membuat statistik untuk menghitung hasil penelitian atau menggunakan prinsip siklus pemecahan masalah untuk memecahkan masalah dalam kasus tertentu.

d. Analisa (*Analysis*)

Analisis adalah kemampuan untuk membagi materi atau sesuatu ke dalam komponen-komponen yang saling berhubungan tetapi tetap berada di dalam struktur organisasi. Penggunaan kata kerja menunjukkan kemampuan analisis ini, seperti menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan, dan sebagainya.

e. Sintesis (*Synthesis*)

Kemampuan untuk menyusun formulasi saat ini, seperti merencanakan, meringkas, menyesuaikan, dan sebagainya terhadap teori atau rumusan yang sudah ada dikenal sebagai sintesis.

f. Evaluasi (*Evaluation*)

Dalam evaluasi ini, kemampuan untuk memberikan alasan atau menilai bahan yang dievaluasi dengan menggunakan kriteria yang sudah ada atau

dengan sendirinya. Sebagai contoh, dapat dilakukan perbandingan antara anak-anak yang kekurangan nutrisi dan anak-anak lainnya.

3. Sumber Pengetahuan

Individu dan organisasi dapat memperoleh pengetahuan secara langsung atau melalui terapi. Guna meningkatkan pengetahuan kesehatan, diperlukan penyuluhan yang ditargetkan untuk mengubah perilaku individu, keluarga, dan masyarakat, mendorong dan mempertahankan pola hidup sehat, serta berperan aktif dalam upaya mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Pengetahuan adalah aktivitas mental yang dikembangkan melalui proses tindakan yang dikenal sebagai aktivitas kognitif. Proses adopsi adalah perilaku sebelum seseorang mengadopsi perilaku dalam diri orang tersebut, dan merupakan proses berurutan yang mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Kesadaran (*awareness*) artinya Individu menyadari adanya rangsangan
- b. Tertarik (*Interest*) artinya Individu mulai tertarik pada rangsangan
- c. Menilai (*Evaluation*) artinya Individu mulai menilai tentang baik dan tidaknya rangsangan tersebut bagi dirinya. Pada proses ketiga ini subjek sudah memiliki sikap yang lebih baik lagi.
- d. Mencoba (*Trial*) artinya seseorang sudah mulai mencoba perilaku yang baru.
- e. Menerima (*Adoption*) artinya seseorang telah mendapatkan dan berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan, sikap dan kesadarannya terhadap dorongan yang diterima.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Usia

Usia individu dihitung dari saat kelahiran hingga saat ulang tahunnya. Semakin tua seseorang, semakin matang pemikiran dan pekerjaannya. Individu yang lebih dewasa akan lebih dipercaya oleh masyarakat

daripada individu yang tidak cukup dewasa. Ini karena pengalaman dan kematangan mental; Semakin tua seseorang, semakin mudah untuk mengembangkan mekanisme koping untuk menghadapi tantangan.

2. Pendidikan

Setiap upaya, impak, perlindungan, dan bantuan yang diberikan kepada anak-anak yang ditakdirkan untuk dewasa disebut sebagai pendidikan. Indonesia menggambarkan pendidikan sebagai upaya dasar untuk mengembangkan kepribadian dan keterampilan baik di dalam maupun di luar sekolah yang berlangsung seumur hidup.

b. Faktor Eksternal

1. Insentif

Insentif adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada jabatannya namun karena perbedaan prestasi kerja, dengan tujuan meningkatkan motivasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi tertentu. Kader posyandu melakukan kegiatan dengan sukarela; Secara umum, mereka memiliki motivasi dalam diri, yaitu kepedulian terhadap kesehatan masyarakat, agar kader tetap setia pada tugasnya tanpa diberi kompensasi. Kader telah mendapatkan kepercayaan dari masyarakat setempat, telah menerima pelatihan dan insentif, dan merasa terdorong untuk melaksanakan, mempertahankan, dan memperluas kegiatan posyandu.

2. Pengalaman (Lama Kerja)

Lama bekerja merupakan pengalaman seorang karyawan pegawai bekerja di sebuah instansi. Lama bekerja sangat mempengaruhi pengalaman kader karena pengalaman mempunyai pengaruh terhadap keaktifan seseorang dalam bekerja. Pengalaman adalah suatu peristiwa yang dialami seseorang, mengatakan bahwa tidak adanya suatu pengalaman sama sekali. Suatu objek psikologis cenderung akan bersikap negatif terhadap objek tersebut untuk menjadi dasar pembentukan sikap pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan

yang kuat. Karena itu sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan, pengalaman akan lebih mendalam dan lama membekas (Rika, 2023).

E. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atau dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Insentif merupakan daya tarik orang dalam dan tinggal dalam suatu organisasi yang artinya sistem pengkajian dan pelaksanaan perlu dikembangkan sedemikian rupa agar sistem perangsang adil dan berbuat lebih baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota, memelihara dan mempekerjakan orang dengan berbagai sikap perilaku positif dan produktif bagi kepentingan organisasi misalnya pergerakan, kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan waktu para pekerja (Arifin, 2022).

Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja kader. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu. Sistem penghargaan dapat berkontribusi memuaskan orang, memenuhi keinginan, memberi pembelajaran dan meningkatkan kemampuan seseorang. Pemberian insentif memiliki dampak meningkatkan dorongan menjadi individu yang lebih baik dalam bekerja dan mempertahankan individu (Arifin, 2022). Insentif berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Insentif dapat digunakan untuk meningkatkan daya tarik dalam merekrut kader baru. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan tanggung jawab, rasa memiliki dan mempertahankan prestasi kader (Anton, 2024).

Kader memerlukan motivasi untuk melaksanakan kinerja agar lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga berpengaruh

positif bagi derajat kesehatan di masyarakat. Motivasi yang tinggi dalam kegiatan posyandu akan meningkatkan kinerja kader posyandu (Anton, 2024).

Insentif dibedakan atas moneter dan nonmoneter. Insentif moneter adalah insentif yang diberikan kepada kader berupa uang tunai dalam beberapa bentuk seperti bagian pelayanan sipil dan dibayar gaji meskipun dalam jumlah yang kecil, biaya transportasi kegiatan, biaya transportasi pelatihan, dan kredit. Sumber pembayaran kader dapat berasal dari masyarakat (kontribusi dari individu rumah tangga), pemerintah, lembaga swadaya masyarakat (LSM) atau bahkan suatu perusahaan nirlaba. Insentif nonmoneter adalah insentif yang diberikan kepada kader berupa motivasi. Jenis insentif tidak berwujud, tetapi sangat penting untuk kepuasan pekerjaan. Insentif ini termasuk hubungan baik dengan staf kesehatan, perkembangan pribadi, pelatihan, dan dukungan rekan (Arifin, 2022).

Sebagai balas jasa, insentif adalah imbalan di luar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik atau memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Insentif harus diberikan kepada setiap pegawai berdasarkan prestasi kerja yang adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ada dua jenis insentif, menurut (Merti, 2022) :

- a. Insentif Positif, adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada pekerja yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.
- b. Insentif Negatif, adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman atau hukuman kepada pekerja yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar (Merti, 2022).

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting (Merti, 2022).

Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja kader. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu. Sistem penghargaan dapat berkontribusi memuaskan orang, memenuhi keinginan, memberi pembelajaran dan meningkatkan kemampuan seseorang. Pemberian insentif memiliki dampak meningkatkan dorongan menjadi individu yang lebih baik dalam bekerja dan mempertahankan individu (menambah masa kerja) ditempat kerja (Arifin, 2022).

Kurangnya insentif juga dapat mengurangi kepedulian kader terhadap pekerjaannya. Kader yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak dihargai mungkin akan menjalankan tugas secara asal-asalan atau hanya sekadar memenuhi kewajiban tanpa benar-benar memberikan pelayanan yang optimal. Sebaliknya, jika kader mendapatkan insentif atau dukungan finansial yang cukup, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan, mengikuti pelatihan, serta lebih berinisiatif dalam memberikan edukasi kesehatan kepada masyarakat.

F. Dukungan Keluarga

Dukungan adalah upaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Keluarga, teman sejawat, dan politisi dapat memberikan dukungan. Namun, dukungan keluarga merupakan dukungan yang paling dekat dan diharapkan dan memberikan dorongan yang kuat untuk bekerja sebagai kader. Dilihat dari sikap, tindakan, dan penerimaan keluarga terhadap anggota mereka, anggota keluarga dianggap sebagai bagian integral dari keluarga mereka, dan anggota keluarga percaya bahwa individu yang memberikan dukungan selalu siap membantu dan membantu jika diperlukan.

Keluarga adalah dukungan yang paling diharapkan dari kader dalam melaksanakan tugasnya, menurut Elnifara (2024) Tidak adanya dukungan dari keluarga, bidan desa, atau petugas kesehatan dapat menyebabkan penurunan

aktivitas posyandu. Karena fakta ini, banyak posyandu yang tidak aktif. Akibat situasi ini, ada beberapa orang di masyarakat yang percaya bahwa Posyandu sudah tidak dibutuhkan lagi dan sulit untuk dilaksanakan. Di sisi lain, ada kelompok lain yang percaya bahwa posyandu masih sangat dibutuhkan dan ada banyak cara untuk mengaktifkannya. Karena itu, semakin banyak dukungan yang diberikan keluarga kepada anggota posyandu, semakin semangat dan aktif mereka.

Dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Dalam hal ini penerima dukungan keluarga akan tahu bahwa ada orang lain yang memperhatikan, menghargai dan mencintainya.

Keluarga memiliki beberapa jenis dukungan yaitu:

a. Dukungan Emosional

Mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian orang-orang yang bersangkutan kepada anggota keluarga yang mengalami masalah kesehatan, misalnya umpan balik dan penegasan dari anggota keluarga. Keluarga merupakan tempat yang aman untuk istirahat serta pemulihan penguasaan emosi. Keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penguasaan terhadap emosi. Aspek-aspek dari dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk afeksi, adanya kepercayaan, perhatian, mendengarkan dan didengarkan.

b. Dukungan Informasi

Keluarga berfungsi sebagai sebuah kolektor dan *disseminator* (penyebar) informasi tentang dunia. Apabila individu tidak dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi maka dukungan ini diberikan dengan cara memberi informasi, nasehat, dan petunjuk tentang cara penyelesaian masalah. Keluarga juga merupakan penyebar informasi yang dapat diwujudkan dengan pemberian dukungan semangat, serta pengawasan terhadap pola kegiatan sehari-hari.

Keluarga berfungsi sebagai sebuah kolektor dan *disseminator* (penyebar) informasi tentang dunia.

c. Dukungan Instrumental

Keluarga merupakan sebuah sumber pertolongan praktis dan kongkrit. dukungan ini bersifat nyata dan bentuk materi bertujuan untuk meringankan beban bagi individu yang membentuk dan keluarga dapat memenuhinya, sehingga keluarga merupakan sumber pertolongan yang praktis dan kongkrit yang mencakup dukungan atau bantuan seperti uang, peralatan, waktu, serta modifikasi lingkungan.

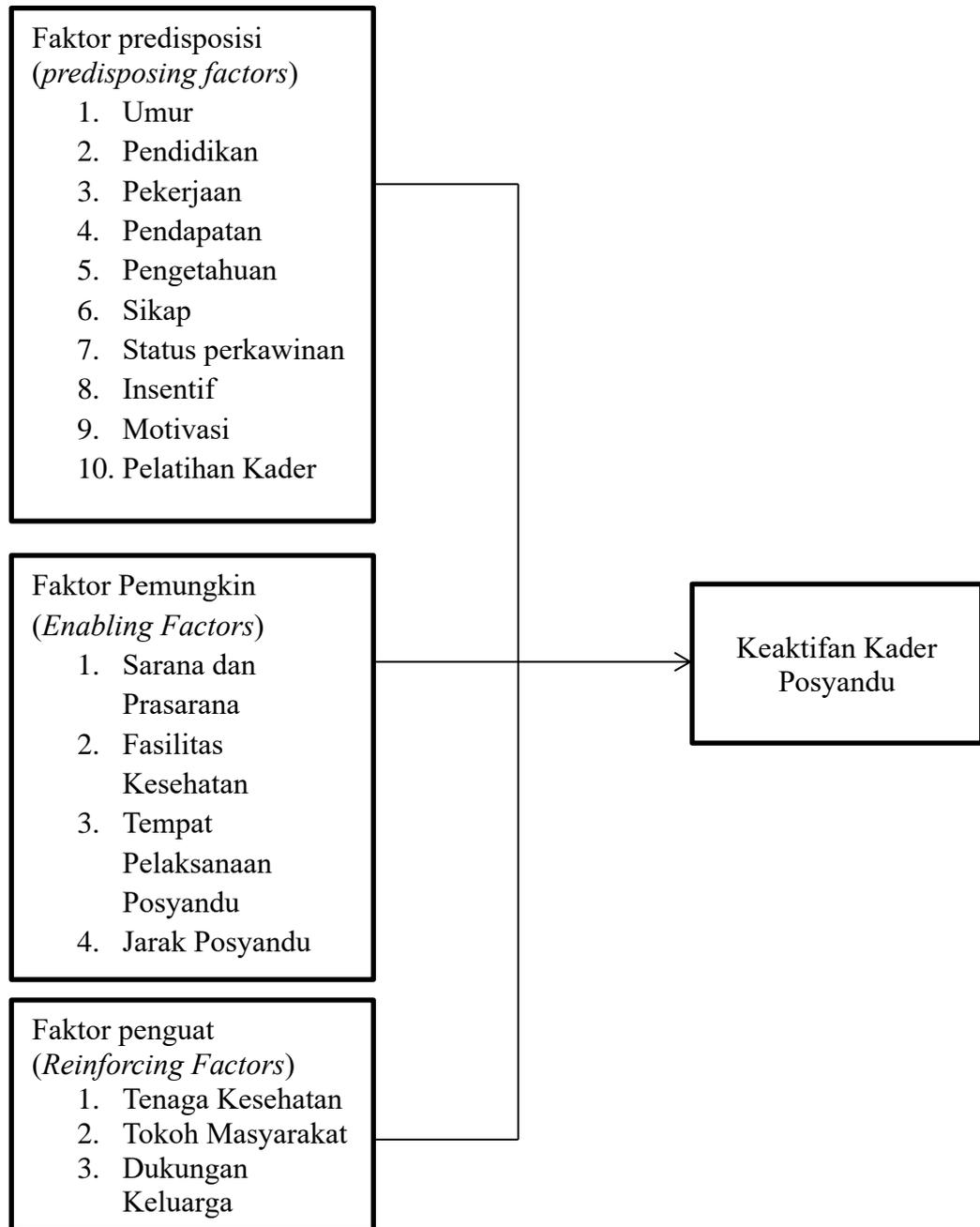
d. Dukungan penghargaan

Keluarga bertindak sebagai sebuah bimbingan umpan balik, membimbing dan mempengaruhi pemecahan masalah dan sebagai sumber dan validator identitas anggota. Dukungan ini terjadi lewat ungkapan hormat atau positif untuk kader, misalnya: pujian atau reward terhadap tindakan atau upaya penyampaian pesan ataupun masalah, keluarga bertindak sebagai bimbingan umpan balik seperti dorongan bagi anggota keluarga.

Dukungan sosial keluarga mengacu kepada dukungan sosial yang dipandang oleh keluarga sebagai sesuatu yang dapat diakses atau diadakan untuk keluarga (dukungan sosial bisa atau tidak digunakan, tetapi anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan). Dukungan sosial keluarga dapat berupa dukungan sosial keluarga internal, seperti dukungan dari suami atau istri serta dukungan dari saudara kandung atau dukungan sosial keluarga eksternal.

Dukungan sosial keluarga adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan, sifat dan jenis dukungan sosial berbeda-beda dalam berbagai tahap-tahap siklus kehidupan. Namun demikian, dalam semua tahap siklus kehidupan, dukungan sosial keluarga membuat keluarga mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan akal. Sebagai akibatnya, hal ini meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga.

G. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Teori Lawrence Green (1980) dalam Safaruddin (2022)

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pengetahuan, Insentif dan Dukungan Keluarga Terhadap Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian dapat disimpulkan:

1. Tidak terdapat pengaruh antara Pengetahuan dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian.
2. Terdapat pengaruh antara Insentif dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian.
3. Tidak terdapat pengaruh antara Dukungan Keluarga dengan Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian.

B. Saran

1. Bagi Puskesmas agar tetap mempertahankan dan melaksanakan pelatihan kader secara berkesinambungan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu terutama kader yang belum pernah mengikuti pelatihan dan memberikan referensi bacaan.
2. Bagi Kader diharapkan untuk mengikuti pelatihan atau pendampingan kader bersama petugas kesehatan dan berperan lebih aktif lagi dalam melaksanakan kegiatan posyandu, serta memperluas wawasan dengan mengakses bacaan mengenai tupoksi kader.
3. Bagi pemangku kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar agar melaksanakan evaluasi yang berfungsi untuk pengembangan kegiatan Posyandu di wilayah kerja Puskesmas, untuk pemberdayaan kader yang lebih efektif.
4. Bagi prodi Administrasi Kesehatan untuk pengembangan kurikulum yang relevan dan strategi mengenai Sumber Daya Manusia terkhusus di bidang posyandu.

5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian lanjutan yang berhubungan dengan penelitian ini untuk mengkaji lebih lanjut mengenai apa saja yang dapat mempengaruhi keaktifan kader Posyandu menggunakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidah & Mulyatina. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Kader dalam Kegiatan Posyandu di Puskesmas Ulee Kareng Kota Banda Aceh. *Idea Nursing Journal*, 12(3), 1–6.
- Afrida. (2019). Faktor yang Memengaruhi Keaktifan Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Kota Juang Kabupaten Bireuen Tahun 2019. *Institut Kesehatan Helvetia*, 1–176.
- Andhini, N. W. P. P. (2024). *The Influencing Factors of Integrated Service Post Cadres Activeness in Ubung Kaja Program Studi Kesehatan Masyarakat , Universitas Dhyana Pura , Bali , . 3(1)*, 87–98.
- Anton, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Kader Kesehatan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(3), 732–749. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i3.1058>
- Aome, L. N., Muntasir, & Sarci M,Toy. (2022). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Baumata Tahun 2021. *Sehatmas: Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 418–428. <https://doi.org/10.55123/sehatmas.v1i3.693>
- Arifin, J., Zulkarnain, & Misnaniarti. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 71–79. <http://ejournal.stikesprimanusantara.ac.id/>
- Dhanti, A., & Rahma, A. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Beringin Raya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 45–52.
- Dinda, (2023). Determinan Keaktifan Kader Posyandu Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Sri Padang Kota Tebing Tinggi Tahun 2023.
- Elnifara, R. (2024). Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Kader dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu. *Jurnal Keperawatan*, 16(2), 497–504. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Fatimah, Sari. Nislawaty. Hastuty, M. (2019). Hubungan Keaktifan Kader Dengan Kunjungan Posyandu Di Desa Rumbio Uptd Puskesmas Kampar Tahun 2019.

- Jurnal Doppler Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai*, 3(2), 22–25.
- Fatimah, N., Putri, W. K., Kusumawardhani, P. A., Supriyanto, S., Kusworo, Y. A., & Hastuti, W. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Administrasi Kesehatan Kader Posyandu Studi Kasus di Desa Tanjung. *Jurnal Keilmuan Dan Keislaman*, 17–34. <https://doi.org/10.23917/jkk.v2i1.47>
- Gizi, P. S., Masyarakat, F. K., & Sriwijaya, U. (2022). Program studi gizi fakultas kesehatan masyarakat universitas sriwijaya .
- Indra Martua Nasution, Anto J. Hadi, & Haslinah Ahmad. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader dalam Pencegahan Stunting di Wilayah Kerja Puskesmas Pargarutan Kabupaten Tapanuli Selatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(4), 744–752. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i4.3445>
- Kemendes RI. (2023). Ayo Dukung Posyandu Aktif.
- Madiastuti, M., & Ekalaningsih, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Balita Di Desa Jayalaksana Wilayah Kerja Puskesmas Cabang Bungin Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat Tahun 2017. *Universitas Nasional Jakarta*, 40, 6617–6630. [file:///426-1123-1-PB\(1\).pdf](file:///426-1123-1-PB(1).pdf)
- Marhali, Y. D., & Tuharea, R. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Kalumata Kota Ternate Tahun 2017*. 31–42.
- Merti, N., & Dongoran, E. (2022). Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021 Program Studi Kebidanan Program Sarjana.
- Najdah, N., & Nurbaya, N. (2021). Inovasi Pelaksanaan Posyandu Selama Masa Pandemi Covid-19: Studi Kualitatif di Wilayah Kerja Puskesmas Campalagian. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 7(Khusus), 67. <https://doi.org/10.33490/jkm.v7ikhusus.548>
- Nelizar (2024). Analisis faktor keaktifan kader posyandu di wilayah kerja UPTD puskesmas simpang kiri subulussalam.
- Nurhidayah. (2021). Peguruang: Conference Series. 3(November), 10–14.

- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi kesehatan dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oruh, S. (2021). Analisis faktor Keaktifan Kader dalam Kegiatan Posyandu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(1), 319–325. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i1.612>
- Peraturan Menteri Kesehatan. (2023). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023*, 151(2), 10–17.
- Pering, E. E., Takaeb, A. E. ., & Riwu, R. R. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Wilayah Puskesmas Kenarilang Kabupaten Alor. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.55606/jurrikes.v1i1.198>
- Pratiwi, D. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu di wilayah kerja puskesmas perumnas kota kendari.
- Profita, A. C. (2021). Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Desa Pengadegan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 68. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.68-74>
- Pujiati, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 10(1), 51–58. <https://doi.org/10.38165/jk.v10i1.8>
- Rika Widianita, D. (2023). elnifara. In *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam: Vol. VIII (Issue I, pp. 1–19)*.
- Risma Uswatun Khasanah, B. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Saepuddin, E., Rizal, E., & Rusmana, A. (2021). Posyandu Roles as Mothers and Child Health Information Center. *Record and Library Journal*, 3(2), 202. <https://doi.org/10.20473/rlj.v3-i2.2021.202-201>
- Sarafino, E. P. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.).

New York: Wiley

- Saffarudin. (2022). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Posyandi di wilayah kerja Puskesmas Maligano kabupaten Muna tahun 2022.
- Setyowati, Y., Hutagalung, S. P., & Supadi, J. (2012). Pendidikan Dan Pendapatan Active and Not Active of Posyandu Cadre Due To the Knowledge , Attitude , Education and Income. *Politeknik Kesehatan Kemenkes Semarang*, 25–32.
- Siregar, D. S. (2019). Hubungan Pengetahuan Dan Motivasi Kader Posyandu Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Puskesmas Rasau Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2019. In *Skripsi Program Studi D4 Kebidanan Fakultas Farmasi dan Kesehatan Institut Kesehatan Helvetia Medan*. <http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/2219>
- Untari, I., Prananingrum, R., & Kusudaryati, D. P. dyah. (2017). Buku Saku Kader Posyandu Balita. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*. [http://repository.itspku.ac.id/255/1/Buku Kader Posyandu Balita.pdf](http://repository.itspku.ac.id/255/1/Buku%20Kader%20Posyandu%20Balita.pdf)
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley