

DETERMINAN KEAKTIFAN KADER POSYANDU BALITA

Esti Nur Janah¹

¹Prodi DIII Keperawatan, Akademi Keperawatan Al Hikmah 2 Brebes
estiNJ@gmail.com

***Dedih Nuryatna²**

²Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Faletehan
* nuryatnadedih75@gmai.com

Desy Dwi Cahyani³

³Jurusan Kebidanan, Poltekkes Kemenkes Malang
cahyamdf@gmail.com

Lamria Situmeang⁴

⁴Prodi Ners, Poltekkes Kemenkes Jayapura Papua
situmeanglamria1@gmail.com

Coresspondence Author: Dedih Nuryatna; nuryatnadedih75@gmai.com

Abstract: *Posyandu is one form of community-based health efforts that aims to improve the health status of the community. There are a number of factors that become obstacles in optimizing posyandu services. These obstacles include limited funding sources. The purpose of the study was to determine the determinants of the activeness of posyandu cadres for toddlers. The research design used in this study was cross sectional. The research was conducted in the work area of UPT Puskesmas Sri Padang. The study population was all posyandu cadres in the work area of UPT Puskesmas Sri Padang as well as the research sample which amounted to 40 respondents. The sampling technique used in this study was total sampling. Data analysis was carried out univariate and bivariate. The results showed a relationship between incentives (p value: 0.043) and motivation (p value: 0.009) to the activeness of cadres. It is recommended that the puskesmas further increase promotive efforts when providing training for cadres in increasing knowledge about the tasks and functions of posyandu, always providing appropriate incentives as a form of motivation in increasing the activeness of cadres in posyandu activities.*

Keywords: *Cadres, Motivation, Posyandu.*

Abstrak: Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan berbasis masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Terdapat sejumlah faktor yang menjadi hambatan dalam optimalisasi pelayanan posyandu. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan sumber pendanaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui determinan keaktifan kader posyandu balita. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di wilayah kerja UPT Puskesmas Sri Padang. Populasi penelitian yaitu seluruh kader posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sri Padang sekaligus menjadi sampel penelitian yang berjumlah 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara insentif (p value: 0,043) dan motivasi (p value: 0,009) terhadap keaktifan kader. Disarankan kepada puskesmas lebih meningkatkan upaya promotif saat memberikan pelatihan bagi kader dalam meningkatkan pengetahuan tentang tugas-tugas dan fungsi posyandu, selalu memberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.

Kata Kunci: Kader, Motivasi, Posyandu

A. Pendahuluan

Posyandu merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan berbasis masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui kerja sama antara tenaga kesehatan dan masyarakat. Pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di posyandu dirancang agar mudah diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Pemberian pelayanan kesehatan yang tepat dan berkesinambungan di posyandu terbukti dapat berkontribusi signifikan dalam menurunkan angka kematian ibu dan bayi (Saepuddin, 2018). Posyandu juga berfungsi sebagai wadah atau forum interaksi sosial di mana anggota masyarakat dapat berkumpul, berbagi informasi, serta memperoleh edukasi terkait kesehatan dengan tujuan meningkatkan status kesehatan di lingkungan tempat tinggal mereka (Mulyana et al., 2022).

Sebagai salah satu bentuk pelayanan kesehatan dasar, kegiatan posyandu diselenggarakan dari, oleh, dan untuk masyarakat dengan dukungan tenaga kesehatan. Tanggung jawab penyelenggaraan posyandu bukan hanya menjadi kewajiban pemerintah semata, tetapi juga memerlukan partisipasi aktif masyarakat agar layanan kesehatan dapat menjangkau seluruh kalangan, terutama melalui peran kader kesehatan. Kurangnya partisipasi atau rendahnya kinerja kader dapat berdampak negatif terhadap optimalisasi program posyandu. Hal tersebut menyebabkan pemantauan status gizi bayi dan balita tidak berjalan secara maksimal sehingga deteksi dini terhadap masalah gizi atau gangguan tumbuh kembang menjadi terhambat (Abidah, 2021).

Menurut Kemenkes RI (2020), terdapat sejumlah faktor yang menjadi hambatan dalam optimalisasi pelayanan posyandu. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan sumber pendanaan yang berdampak pada kelangsungan penyediaan sarana dan prasarana, sistem informasi posyandu yang masih bersifat rigid sehingga kurang adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta proses rekrutmen kader baru yang belum berjalan secara optimal. Selain itu, kapasitas kader posyandu masih perlu ditingkatkan baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan komunikasi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat. Rendahnya motivasi masyarakat untuk mengakses layanan posyandu secara rutin juga menjadi persoalan penting, ditambah dengan minimnya pembinaan dari Kelompok Kerja Operasional (Pokjanal) maupun Kelompok Kerja (Pokja) Posyandu yang seharusnya berperan dalam mendukung peningkatan kualitas penyelenggaraan kegiatan posyandu.

Berdasarkan Profil Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara tahun 2023, tercatat bahwa jumlah Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) yang tersebar di seluruh wilayah Sumatera Utara mencapai 15.628 unit. Namun demikian, tingkat keaktifan Posyandu di provinsi ini masih tergolong bervariasi. Dari total Posyandu yang ada, hanya 8.352 Posyandu atau sekitar 53,44% yang tercatat aktif dalam menjalankan kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat secara rutin, sedangkan sisanya tergolong tidak aktif atau kurang optimal. Adapun Posyandu di Kota Tebing Tinggi berjumlah 128 posyandu seluruhnya adalah Posyandu Aktif dan di wilayah kerja UPT Puskesmas Sri Padang terdapat 8 posyandu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan para kader Posyandu, diketahui bahwa jumlah kader secara keseluruhan terdiri dari 28 kader aktif dan 12 kader tidak aktif dalam menjalankan tugasnya. Dari keseluruhan kader tersebut, terdapat satu kader yang berstatus belum menikah dan saat ini masih berprofesi sebagai seorang mahasiswi. Informasi dari beberapa kader Posyandu mengungkapkan bahwa salah satu penyebab rendahnya tingkat keaktifan sebagian kader adalah tidak adanya sistem penghargaan (reward) yang mampu memotivasi mereka untuk bekerja secara optimal. Ketiadaan penghargaan ini dinilai berdampak pada menurunnya semangat kader dalam menjalankan perannya sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui determinan keaktifan kader posyandu balita.

B. Metodologi Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di wilayah kerja UPT Puskesmas Sri Padang. Populasi penelitian yaitu seluruh kader posyandu di wilayah kerja UPT Puskesmas Sri Padang sekaligus menjadi sampel penelitian yang berjumlah 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keaktifan Kader, Insentif dan Motivasi

No	Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Keaktifan Kader			
1	Kurang Aktif	12	30,0
2	Aktif	28	70,0
Total			100,0
Insentif			
1	Kurang Sesuai	8	20,0
2	Sesuai	32	80,0
Total			100,0
Motivasi			
1	Kurang Baik	16	40,0
2	Baik	24	60,0
Total		40	100,0

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 12 responden (30,0%) kader yang kurang aktif dengan mayoritas menyatakan sesuai berjumlah 32 responden (80,0%). Menurut motivasi, terdapat 16 responden (40%) memiliki motivasi yang kurang baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Insentif Terhadap Keaktifan Kader

Insentif	Keaktifan Kader				P value		
	Kurang Aktif		Aktif				Total
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Sesuai	4	50	4	50	8	100	0,043
Sesuai	8	25,0	24	75,0	32	100	
Jumlah	12	30,0	28	70,0	40	100	

Tabel di atas menunjukkan, dari 8 kader yang menyatakan insentif kurang sesuai, terdapat 4 kader (50,0%) kurang aktif. Adapun dari 32 kader yang menyatakan insentif sesuai, terdapat 8 kader (25%) kurang aktif. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,043 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara insentif terhadap keaktifan kader.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pering (2022) yang melakukan penelitian terkait faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara insentif terhadap keaktifan kader posyandu.

Merujuk hasil penelitian, insentif merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu. Insentif dikategorikan menjadi 2 yaitu kurang sesuai dan sesuai. Pada hasil penelitian, terdapat 8 responden yang menyatakan kurang sesuai insentif dalam pelaksanaan posyandu. Insentif merupakan bentuk penghargaan yang

diberikan kepada kader dalam wujud upah atau gaji sebagai kompensasi atas kontribusi dan tanggung jawab yang telah mereka jalankan dalam setiap kegiatan posyandu. Dalam konteks penelitian ini, insentif dimaknai sebagai imbalan finansial yang disediakan oleh pemerintah desa atau kelurahan, serta puskesmas, sebagai bentuk apresiasi terhadap pengabdian kader yang berperan sebagai fasilitator sekaligus penghubung antara program-program kesehatan dan masyarakat di wilayah kerja puskesmas. Keberadaan insentif dipandang sebagai salah satu faktor eksternal yang berpengaruh signifikan dalam mendorong kader untuk tetap aktif, berpartisipasi secara konsisten, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya di posyandu. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, insentif dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk penghargaan berbasis kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja kader. Namun, pada kenyataannya, tidak semua kader memperoleh insentif dalam bentuk uang atau gaji tetap. Sebagian besar kader hanya mendapatkan bentuk penghargaan lain yang bersifat non-finansial, seperti pemberian bantuan sembako, pelatihan, atau penghargaan simbolis, yang secara psikologis diharapkan mampu meningkatkan rasa kepedulian, loyalitas, dan semangat mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Elnifara, 2024).

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Motivasi Terhadap Keaktifan Kader

Motivasi	Keaktifan Kader				P value	
	Kurang Aktif		Aktif		Total	
	n	%	n	%	n	%
Kurang Baik	9	56,3	7	43,8	16	100
Baik	3	12,5	21	87,5	24	100
Jumlah	12	30,0	28	70,0	40	100

Tabel di atas menunjukkan, dari 16 kader dengan motivasi kurang baik, terdapat 9 kader (56,3%) kurang aktif. Adapun dari 24 kader dengan motivasi baik, terdapat 3 kader (12,5%) kurang aktif. Hasil uji statistik menggunakan *chi square* diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,009 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap keaktifan kader.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri (2025) yang melakukan penelitian terkait faktor keaktifan kader posyandu. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi terhadap keaktifan kader.

Merujuk hasil penelitian, motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu. Motivasi dikategorikan menjadi 2 yaitu kurang baik dan baik. Pada hasil penelitian terdapat 16 kader dengan motivasi kader kurang baik. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk secara sukarela memanfaatkan keahlian, keterampilan, serta waktu yang dimilikinya dalam melaksanakan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi juga berperan penting dalam menumbuhkan kesadaran individu untuk memenuhi kewajiban tertentu demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks kader posyandu, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan tingkat partisipasi kader dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam kegiatan pelayanan kesehatan dasar maupun dalam mendukung program-program kesehatan masyarakat lainnya. Kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, konsistensi, serta kesediaan untuk terlibat aktif, meskipun sering kali harus mengorbankan waktu dan tenaga pribadi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya kualitas layanan posyandu karena kader menjadi kurang bersemangat, tidak konsisten hadir dalam kegiatan, bahkan berpotensi mengundurkan diri dari peran mereka. Oleh karena itu, penguatan motivasi melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian

penghargaan, pelatihan peningkatan kapasitas, serta dukungan moral dari lingkungan sosial, menjadi strategi yang sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan peran kader sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat desa atau kelurahan (Indrilia, 2021).

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan ada hubungan antara insentif dan motivasi terhadap keaktifan kader posyandu. Disarankan kepada puskesmas lebih meningkatkan upaya promotif saat memberikan pelatihan bagi kader dalam meningkatkan pengetahuan tentang tugas-tugas dan fungsi posyandu, selalu memberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.

Daftar Pustaka

- Abidah, N., Skandar, & Mulyatina. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Di Puskesmas Ulee Kareng Kota Banda Aceh*. *Idea Nursing Journal*, XII(3).
- Coenraad, D, P., Nurdiansyah, H., Adinata, W, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ektrinsik Terhadap Kinerja Kader Posyandu*. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 5. No. 1.
- Elnifara, D., Ridwan, M., Sari, P. (2024). *Faktor Yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Dalam Pelaksanaan Kegiatan Posyandu*. *Jurnal Keperawatan*. Vol 16. No. 2.
- Heri., Zakariyati., Rahayu, S, A. (2025). *Faktor Keaktifan Kader Posyandu Dalam Upaya Peningkatan Kesehatan Bayi dan Balita di Kabupaten Takalar*. *Jurnal Promotif Preventif*. Vol 8. No. 2.
- Indrilia, A., Efendi, I., Safitri, M, E. (2021). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Peran Aktif Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue*. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*. Vol 7. No. 2.
- Mulyana, T., Nopendri, N., Putra, S. A., Kusumasari, T. i F., Fakhurroja, H., Setyorini, S., Destian, D. (2022). *Digitalisasi Pelayanan Posyandu Melalui Sistem Informasi Posyandu Berbasis Website di Posyandu Anyelir RW 09 Kelurahan Burangrang Kecamatan Lengkong Kota Bandung*. *Charity*, 5(1), 37.
- 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*. Vol 1. No. 1.
- Permata, R., Anggreini, Y, S. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Keaktifan Kader Posyandu*.
- Saepuddin, E., Rizal, E., & Rusmana, A. (2018). *Posyandu Roles as Mothers and Child Health Information Center*. *Record and Library Journal*, 3(2).