

# MOTIVASI KADER POSYANDU DESA KRAKITAN DALAM MENINGKATKAN KEBERHASILAN POSYANDU DI MASA PANDEMI

Anna Uswatun Qoyyimah<sup>1</sup>, Wiwin Rohmawati<sup>2</sup>, Piscofia Dynamurti Wintoro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi D III Kebidanan, Universitas Muhammadiyah Klaten

Email: [annaq1979@gmail.com](mailto:annaq1979@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [annaq1979@gmail.com](mailto:annaq1979@gmail.com)<sup>2</sup>, [dynamurtiwintoro91@gmail.com](mailto:dynamurtiwintoro91@gmail.com)<sup>3</sup>

## Abstract

*The motivation of a cadre is very important because it will affect the willingness of cadres to work hard in completing their work and achieving high work productivity. Cadre motivation is a driving force that makes cadres develop creativity and mobilize all their abilities to optimize posyandu services. This study aims to determine the motivation of cadres in increasing the success of posyandu activities during the pandemic. This research method is descriptive quantitative. The sample in this study was 30 cadres of Krakitan Bayat Klaten Village. The sampling technique uses total sampling. The instrument used is a questionnaire. Data analysis using univariate test. The results showed that most of the cadres in this study had good motivation as many as 22 respondents (73.3%) out of a total of 30 respondents. The conclusion of this study is that most of the Posyandu cadres in Krakitan Village in increasing the success of activities during the pandemic have good motivation.*

**Keyword:** Cadre Motivation, Success Of Posyandu Activities, Pandemic Period

## Abstrak

*Motivasi seorang kader sangat penting karena akan mempengaruhi kemauan kader untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kader merupakan motor penggerak yang membuat kader mengembangkan kreativitas dan mengerahkan segenap kemampuannya untuk mengoptimalkan pelayanan posyandu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kader dalam meningkatkan keberhasilan kegiatan posyandu di masa pandemi. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 kader Desa Krakitan Bayat Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Instrumen yang digunakan adalah angket. Analisis data menggunakan uji univariat. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar kader dalam penelitian ini memiliki motivasi yang baik yaitu sebanyak 22 responden (73,3%) dari total 30 responden. Kesimpulan penelitian ini sebagian besar kader Posyandu di Desa Krakitan dalam meningkatkan keberhasilan kegiatan pada masa pandemi memiliki motivasi yang baik.*

**Kata Kunci:** Motivasi Kader, Keberhasilan Posyandu, Masa Pandemi

## 1. Pendahuluan

Posyandu di Jawa Tengah mengalami peningkatan dari 48.897 pada tahun 2018 menjadi 49.410 pada tahun 2019. Posyandu mencapai strata mandiri 34.3 persen, lebih tinggi dibandingkan tahun 2018 yaitu 30.5 persen. Pada tahun 2019, jumlah posyandu di provinsi Jawa Tengah adalah sebanyak 49.410 posyandu dan sebanyak 36.237 atau sekitar 73,34% posyandu merupakan posyandu aktif. Posyandu aktif adalah posyandu yang mampu melaksanakan kegiatan utamanya secara rutin setiap bulan (KIA: ibu hamil. Ibu nifas. Bayi. Balita. KB. Pencegahan dan penanggulangan diare) dengan cakupan masing-masing minimal 50% dan melakukan kegiatan tambahan [1].

Jumlah balita yang datang dan ditimbang ada 33.086% balita laki-laki dan anak 31.638% balita perempuan, sedangkan jumlah semua balita di Klaten ada 78.438% anak, sehingga tingkat partisipasi masyarakat sebesar 82,5%. Jumlah balita yang ditimbang merupakan gambaran dari keterlibatan masyarakat dalam mendukung kegiatan pemantauan pertumbuhan di posyandu. Kehadiran balita di posyandu merupakan hasil dari akumulasi peran serta ibu, keluarga, kader, dan seluruh komponen masyarakat dalam mendorong, mengajak, memfasilitasi, dan mendukung balita agar ditimbang di posyandu untuk dipantau pertumbuhannya. Penyebab masih rendahnya tingkat partisipasi masyarakat yaitu ada beberapa balita yang ditimbang di PAUD/KB/Play group dan TK yang mungkin tidak dilaporkan atau tidak tercatat di pencatatan puskesmas. Namun D/S

tahun 2019 terjadi peningkatan dibandingkan tahun 2018 yang sebesar 82,3% [2]. Desa Krakitan memiliki 9 posyandu dengan posyandu pratam posyandu madya posyandu purnama posyandu mandiri. berdasarkan Data posyandu Desa Krakitan tahun 2020 rata rata cakupan kunjungan balita di setiap posyandu sebesar 70%

Kader posyandu merupakan anggota yang berasal dari masyarakat didaerah tersebut serta bersedia, mampu, dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu. Kader posyandu sebagai penyelenggaraan posyandu dituntut untuk memenuhi kriteria yaitu anggota masyarakat setempat, dapat membaca dan menulis huruf latin, memiliki minat dan bersedia menjadi kader, bekerja secara sukarela, dan memiliki kemampuan dan waktu luang [3].

Motivasi seorang kader sangat penting karena akan mempengaruhi kemauan kader untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kader sebagai daya pendorong yang membuat kader mengembangkan kreativitas dan menggerakkan segala kemampuannya demi mengoptimalkan pelayanan posyandu [4].

Hal ini dikarenakan agar semua kader dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh. Kader perlu melakukan usaha lain untuk menarik balita ke posyandu dengan melakukan inovasi terhadap kegiatan posyandu. Selain itu petugas puskesmas harus terus mendorong motivasi kerja kader untuk mempertahankan motivasi kerja yang sudah tinggi. Salah satunya dengan memberikan insentif secara rutin. Pemberian pengakuan dan penghargaan yang diberikan dapat berupa sertifikat menjadi kader posyandu [3].

Saat ini di dunia sedang mengalami pandemi covid termasuk Indonesia. Hal ini berpengaruh pada pelaksanaan posyandu karena ada beberapa kekhawatiran dan kecemasan yang dirasakan oleh ibu balita peserta posyandu, kekhawatiran dan kecemasan terbesar adalah takut anak dan dirinya tertular oleh Covid saat datang pada kunjungan posyandu. Namun kekhawatiran dan kecemasan tersebut dapat teratasi dengan bantuan kader posyandu yang selalu memberikan motivasi kepada ibu-ibu peserta posyandu dan meyakinkan bahwa pelaksanaan posyandu sudah berdasarkan dengan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan hasil yang saya dapatkan setelah menemui bidan desa dan memberi kuisisioner dengan menggunakan googel form kepada 10 kader diketahui 7 dari 10 responden memiliki motivasi rendah, kesimpulan yang dapat diambil dari permasalahan tersebut yaitu motivasi dari kader untuk keberhasilan kegiatan posyandu pada pelaksanaan posyandu setiap bulan nya masih kurang karena posyandu sempat tidak berjalan beberapa bulan dan program 5 meja posyandu sudah dapat dilaksanakan namun pada meja pertama/pendaftaran, meja kedua penimbangan, meja ketiga/pengisian KMS (Kartu Menuju Sehat), meja keempat penyuluhan, meja kelima / penyuluhan belum dapat dilaksanakan. Hal ini akan berpengaruh terhadap pelayanan posyandu 5 meja dan dari permasalahan yang peneliti temukan di posyandu tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Motivasi Kader Posyandu Desa Krakitan Dalam Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Di Masa Pandemi".

## 2. Metode

Metode penelitian ini diskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Krakitan Bayat. Penelitian dari penyusunan sampai dengan presentasi hasil telah dilaksanakan pada bulan Januari - September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader desa krakitan bayat klaten dengan jumlah 30 kader. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel diambil secara *total sampling*.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner penelitian ini hasil adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Intan (2018) berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Dalam Penimbangan Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Bandara Khalipah Kecamatan Percut". Motivasi reponden diukur melalui 25 pertanyaan dengan skala *likert*. Uji validitas penelitian ini telah dilakukan oleh Intan (2018), dengan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk 25 pertanyaan diperoleh 0.886 dan lebih besar dari nilai *r* hitung 0.396 dinyatakan *reliable* [5].

Analisis data yang di gunakan adalah uji univariat yang manahasilnya ditunjukkan dalam bentuk prosentase.

### 3. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1** Karakteristik Usia Kader Posyandu di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten

Nilai	Frekuensi	Frekuensi	%
1	<20 tahun	0	0
2	20-35 tahun	13	43,3
3	>35 tahun	17	56,7
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel diketahui sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia >35 tahun sebanyak 17 responden (56,7%) dari total 30 responden.

Kartika (2017), dalam jurnalnya menyebutkan bahwa karakteristik seorang responden berdasarkan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik korespondenan, dimana semakin tua usia responden maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya [7].

**Tabel 2** Karakteristik Pendidikan Kader Posyandu di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten

Nilai	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SD	0	0
2	SMP	4	13,3
3	SMA	22	73,4
4	PT	4	13,3
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel diketahui sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 22 responden (73,4%) dari total 30 responden.

**Tabel 3** Karakteristik Pekerjaan Kader Posyandu di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten

No.	Pekerjaan	Frekuensi	%
1	IRT	18	60
2	Buruh	9	30
3	Wiraswasta	3	10
	Jumlah	30	100

Berdasarkan tabel diketahui sebagian besar responden adalah IRT sebanyak 18 responden (60,0%) dari total 30 responden.

Hasil pelitian ini sebanding dengan jurnal penelitian Fatmawati (2012), dengan judul “Hubungan motivasi kader dengan pelaksanaan peran kader posyandu di kelurahan sumbersari kecamatan sumbersari kabupaten jember” yang menyebutkan bahwa pekerjaan responden dalam penelitiannya sebagian besar adalah IRT sebanyak 64 responden (92,8%) dari 69 responden yang menjadi sampel [8]. Mediatrix (2019), dengan judul “ Hubungan pengetahuan dan motivasi dengan keaktifan kader posyandu” menyebutkan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja kader posyandu. Meskipun kader adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan Posyandu secara sukarela, namun sangatlah penting untuk diberikan penghargaan, imbalan, maupun bentuk lainnya yang bisa memotivasi kader untuk aktif menjalankan perannya di Posyandu. Hal ini dikarenakan mereka yang menjadi kader belum tentu mempunyai penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi anggota keluarganya [9].

**Tabel 4** Lama Menjadi Kader Dalam Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu pada Masa Pandemi di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten

No.	Lama	Frekuensi	%
1	1-5 tahun	3	10
2	6-10 tahun	18	60
3	11-15 tahun	9	30
Jumlah		30	100

Pada tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden lama menjadi kader adalah 6-10 tahun sebanyak 18 orang (60%).

**Tabel 5** Motivasi Kader Posyandu Dalam Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu pada Masa Pandemi di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten

No.	Motivasi	Frekuensi	%
1	Baik	22	73,3
2	Cukup	8	26,7
3	Kurang	0	0
Jumlah		30	100

Hasil penelitian ini didapatkan motivasi kader posyandu dalam meningkatkan keberhasilan kegiatan posyandu pada masa pandemi di Desa Krakitan Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten mayoritas adalah baik sebanyak 22 responden (73,3%). Hasil yang ditunjukkan dalam kuesioner bahwa motivasi responden yang tinggi untuk meningkatkan keberhasilan posyandu diantaranya adalah responden ingin menjadi kader karena keinginannya sendiri untuk mengabdikan kepada masyarakat. Keberhasilan kegiatan posyandu juga tidak lepas dari keikutsertaan tokoh masyarakat untuk menggerakkan ibu balita agar hadir pada hari penimbangan balita. Disamping itu tokoh masyarakat (RT/RW) juga siap membantu secara materil (dana, tempat pelaksanaan penimbangan balita, perlengkapan penduduk) dalam kegiatan penimbangan balita. Ismawati (2010), menjelaskan bahwa seorang kader adalah tenaga sukarelawan yang berjiwa sosial dan mau bekerja secara relawan. Terselenggaranya pelayanan posyandu juga melibatkan banyak pihak, termasuk tokoh masyarakat setempat [10].

Motivasi kuat pada kader menunjukkan bahwa kader telah mengerti tentang posyandu mencakup definisi, tujuan dan tugas serta tanggung jawab kader posyandu. Pemahaman tentang posyandu dapat menimbulkan motivasi. Pengetahuan tentang kegiatan posyandu yang dimiliki seorang kader akan menentukan keberhasilan kegiatan posyandu dan keberhasilan tersebut muncul karena adanya motivasi yang kuat dari kader (Maqbul, 2007). Siregar (2019), dengan judul "hubungan pengetahuan dan motivasi kader posyandu dengan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu di puskesmas rasau torgamba labuhanbatu selatan" menyebutkan seorang kader yang memiliki pengetahuan baik maka motivasi kader dalam kegiatan posyandu juga akan menjadi baik [11].

Motivasi dapat timbul dari dalam individu atau datang dari lingkungan. Penelitian ini menyebutkan bahwa motivasi kader timbul dari dalam diri sendiri karena menjadi kader adalah keinginan sendiri dari responden tanpa dipaksa oleh pihak manapun. Depkes (2006), menjelaskan motivasi yang terbaik adalah motivasi yang datang dari dalam diri sendiri, bukan pengaruh dari lingkungan. Motivasi baik dari dalam diri kader sendiri (intrinsik) yaitu kemauan kader dalam melakukan pelayanan berdasarkan kesadaran diri untuk meningkatkan kesehatan ataupun dari pihak luar seperti pengetahuan. Dimana dukungan dan motivasi yang positif akan menimbulkan kerja yang kuat bagi seorang kader dalam melakukan pelayanan di posyandu. Motivasi dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lampau, taraf intelegensi, kemampuan fisik, lingkungan dan sebagainya. Makin tinggi intelegensi dan tingkat pendidikan seseorang akan semakin aktif dalam berbagai kegiatan posyandu dan secara sadar pula dalam melakukan perbuatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan sebaliknya makin rendah intelegensi dan tingkat pendidikan seseorang akan kurang aktif pula dalam kegiatan posyandu.

Motivasi kader posyandu yang baik, tidak terlepas dari beberapa faktor seperti umur, pendidikan dan pekerjaan dari kader posyandu itu sendiri. Penelitian ini diperoleh bahwa motivasi baik pada kader dikarenakan mayoritas usia kader telah matang yaitu berusia >35 tahun, berpendidikan SMA/SMK dan pekerjaannya adalah IRT. Hal ini didukung oleh Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, usia, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja sedangkan faktor eksternal yaitu pekerjaan dan lingkungan pekerjaan serta kompensasi yang memadai.

Motivasi seorang kader sangat penting karena akan mempengaruhi kemauan kader untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kader sebagai daya pendorong yang membuat kader mengembangkan kreativitas dan menggerakkan segala kemampuannya demi mengoptimalkan pelayanan posyandu [4].

Posyandu merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan untuk mendukung perbaikan perilaku; mendukung perilaku hidup bersih dan sehat ; mencegah penyakit yang berbasis lingkungan dan penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi; mendukung pelayanan keluarga berencana; mendukung pemberdayaan keluarga dan masyarakat dalam penake ragam pangan melalui pemanfaatan pekarangan [3]. Pada masa pandemi kegiatan Posyandu cukup menurun, hal ini dikarenakan kekhawatiran dan kecemasan yang dirasakan oleh ibu balita peserta posyandu, kekhawatiran dan kecemasan terbesar adalah takut anak dan dirinya tertular oleh Covid saat datang pada kunjungan posyandu. Namun hal ini dapat teratasi dengan adanya motivasi kader posyandu, dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kader posyandu mayoritas adalah baik.

Hasil ini didukung oleh penelitian Husniyawati (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kader mayoritas adalah tinggi sebanyak 57 responden (74,0%). Demikian pula dengan penelitian Siregar (2019), motivasi kader dalam kegiatan posyandu dalam kategori baik mencapai 30% [12].

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan yang diambil dari penelitian ini yaitu sebagian besar kader posyandu Desa Krakitan dalam meningkatkan keberhasilan kegiatan di masa pandemi memiliki motivasi baik.

#### 5. Daftar Pustaka

- [1] Depkes. Profil Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Jawa Tengah: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2019.
- [2] Dinkes Klaten. profil kesehatan kabupaten klaten. Klaten: Dinas Kesehatan Kabupaten; 2019.
- [3] Kemenkes RI. Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2011.
- [4] Zulaicha. Pengaruh Produk dan Harga 2016.
- [5] Intan. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Dalam Penimbangan Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Bandara Khalipah Kecamatan Percut 2018.
- [6] Kartika. Hubungan Pengetahuan dan Motivasi Kader dengan Kegiatan Pelayanan Posyandu di Desa Sidorejo Kecamatan Godean Kabupaten Sleman Yogyakarta. Univ Aisyiyah Yogyakarta 2017:13.
- [7] Kartika. Hubungan pengetahuan dan motivasi kader dengan kegiatan pelayanan posyandu di desa sidorejo kecamatan godean kabupaten sleman yogyakarta 2017:13.
- [8] Fatmawati NL. Hubungan Motivasi Kader dengan Pelaksanaan Peran Kader Posyandu di Kelurahan Sumbersari Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. Univ Jember 2012.
- [9] Janwarin LMY. Mollucas health journal. Mollucas Heal J 2019;1:66-73.
- [10] Ismawati. Posyandu dan Desa Siaga. Yogyakarta: Mulia Medika; 2010.
- [11] Siregar DS. Hubungan Pengetahuan dan Motivasi Kader Posyandu dengan Keaktifan Kader dalam Kegiatan Posyandu di Puskesmas Rasau Torgamba Labuhanbatu Selatan. Inst Kesehat Helv Medan 2019.
- [12] Husniyawati YR. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Faktor Organisasi terhadap Kinerja Kader Posyandu. Univ Airlangga 2016;18:22280.