



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2620>

HUBUNGAN KINERJA KADER DENGAN KEAKTIFAN POSYANDU PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS TAMAMAUNG KOTA MAKASSAR

^KAndi Dianita¹, Nurgahayu², Septiyanti³

^{1,2} Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

³ Peminatan Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi/penulis pertama (^K): andidianita@gmail.com

andidianita@gmail.com¹, nurgahayu.nurgahayu@umi.ac.id², septiyanti.septiyanti@umi.ac.id³

ABSTRAK

Posyandu merupakan salah satu upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat, yang dilaksanakan oleh kader kesehatan yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Di tengah pandemic covid-19 pelayanan posyandu cenderung terabaikan, sebab seluruh konsentrasi pelayanan dan Kesehatan tertuju pada covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja kader dengan keaktifan posyandu pada masa pandemi Covid-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 92 Responden. Metode analisis data menggunakan uji bivariat dengan uji *chi-square* dan *Fisher's Exact Test*. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan bermakna antara pengetahuan dengan keaktifan posyandu, yaitu (p value = 0,015 < 0,05), ada hubungan bermakna antara motivasi dengan keaktifan posyandu, yaitu (p value = 0,006 < 0,05). Ada hubungan bermakna antara insentif dengan keaktifan posyandu (p value = 0,039 < 0,05) di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. Penelitian ini menyarankan agar lebih meningkatkan lagi pengetahuan dan motivasi agar dapat meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada masyarakat sebagai wujud kepedulian kepada masyarakat yang harus mendapatkan pelayanan kesehatan yang terbaik.

Kata Kunci: Kinerja kader, keaktifan posyandu, COVID 19.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received 11 Agustus 2021

Received in revised form 18 Agustus 2021

Accepted 29 Desember 2021

Available online 30 April 2022

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Posyandu is one of the health efforts based on community resources, carried out by health cadres who have received education and training. In the midst of the covid-19 pandemic, posyandu services tend to be neglected, because all concentration of services and health is focused on covid-19. This study aims to determine the relationship between cadre performance and posyandu activity during the Covid-19 pandemic at the Tamamaung Health Center Makassar City. This type of research uses a quantitative approach with a cross sectional. The population in this study were posyandu cadres in the working area of the Tamamaung Health Center Makassar City. The sampling technique used purposive sampling method with a total sample of 92 respondents. Data analysis method used bivariate test with chi-square test and Fisher's Exact Test. From the results of the study, it was found that there was a significant relationship between knowledge and posyandu activity, namely (p value = 0.015 <0.05), there was a significant relationship between motivation and posyandu activity, namely (p value = 0.006 <0.05). There is a significant relationship between incentives and posyandu activity (p value = 0.039 <0.05) in the working area of the Tamamaung Health Center Makassar City. This research suggests to further increase knowledge and motivation in order to improve the quality of service quality to the community as a form of concern for the community who must get the best health services.

Keywords : Cadre performance, posyandu activity, COVID 19.

PENDAHULUAN

Virus corona adalah keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Pada manusia corona diketahui menyebabkan infeksi pernafasan mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS), dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).¹

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus penyebab COVID-19 ini dinamakan *Sars-CoV-2*. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia) Adapun, hewan yang menjadi sumber penularan COVID-19 ini masih belum diketahui. Berdasarkan bukti ilmiah, COVID-19 dapat menular dari manusia ke manusia melalui percikan batuk/bersin (droplet), Orang yang paling berisiko tertular penyakit ini adalah orang yang kontak erat dengan pasien COVID-19 termasuk yang merawat pasien COVID-19.

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) yang dilaksanakan oleh, dari dan bersama masyarakat, untuk memberdayakan dan memberikan kemudahan kepada masyarakat guna memperoleh pelayanan kesehatan bagi ibu, bayi dan anak balita.²

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).

Di tengah pandemi Covid-19 Pelayanan Posyandu cenderung terabaikan, sebab seluruh konsentrasi pelayanan dan kesehatan tertuju pada Covid-19, oleh karena itu pembina posyandu dalam hal ini puskesmas tetap harus mendorong posyandu untuk aktif dalam pelayanan kesehatan bayi dan balita

dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan masyarakat. Pemberian imunisasi, penimbangan bayi dan pemantauan perkembangan pada bayi dan balita tidak kalah pentingnya dengan pencegahan covid-19. Sebab imunisasi dan pelayanan kesehatan bayi balita lainnya terutama pada fase awal dapat membantu tumbuh kembang anak dan meningkatkan daya tahan tubuh anak.³

Kader adalah seseorang yang karena kecakapannya atau kemampuannya diangkat, dipilih atau ditunjuk untuk mengambil peran dalam kegiatan dan pembinaan Posyandu, dan telah mendapat pelatihan tentang KB dan Kesehatan. Sebagian besar kader kesehatan adalah wanita dan anggota PKK yang sudah menikah dan berumur 20-40 tahun dengan pendidikan sekolah dasar.⁴

Kader memiliki peran besar terhadap lancarnya proses pelayanan kesehatan salah satunya kegiatan posyandu. Namun, beberapa hal dapat menjadi penyebab keberadaan kader menjadi labil. Labilnya keberadaan kader ini disebabkan oleh partisipasi kader yang bersifat sukarela sehingga tidak menjamin bahwa kader akan tetap menjalankan fungsinya dengan baik. Kondisi ekonomi yang tidak stabil juga menyebabkan banyak kader yang aktif menjadi tidak aktif bahkan menjadi *drop out*.

Gibson mengatakan dalam Suwanto 2010 menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, Pengetahuan, latar belakang dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, insentif, struktur dan desain pekerjaan. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Kader adalah faktor individu yaitu pengetahuan. Apabila pengetahuan yang dimiliki seseorang terhadap suatu pekerjaan sangat minim, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.⁵

Menurut Kementerian Kesehatan RI tahun 2016, Indonesia memiliki 263.964 Posyandu yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia, yang meliputi Posyandu Pratama sebanyak 32.439 Posyandu, Madya sebanyak 90.138 Posyandu, Purnama sebanyak 108.681 Posyandu dan mandiri sebanyak 32.131 Posyandu.⁶ Jumlah Posyandu di Sulawesi Selatan sebanyak 5,966 Posyandu. Posyandu Pratama sebanyak 863 posyandu, Madya sebanyak 2.925 posyandu, Purnama sebanyak 4.737 posyandu dan mandiri sebanyak 1.229 posyandu. Jika dilihat berdasarkan keaktifannya, rata-rata hanya 61,16% posyandu yang aktif di Sulawesi Selatan, Sedangkan di Kota Makassar memiliki 1.000 Posyandu, yang meliputi Posyandu Purnama 405 posyandu, dan mandiri sebanyak 595 posyandu⁷

Berdasarkan Pada Pengambilan Data Awal Jumlah Posyandu di Puskesmas Tamamaung sebanyak 24 Posyandu. Di Kelurahan Tamamaung sebanyak 11 Posyandu, Kelurahan Pandang Sebanyak 7 Posyandu dan Kelurahan Masale sebanyak 6 Posyandu. Adapun Jumlah kader yang berada di Puskesmas Tamamaung Sebanyak 120 Kader.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemegang Program Posyandu Pada saat pandemic Posyandu di Wilayah Puskesmas Tamamaung tidak aktif pada bulan April-Juni 2020 dikarenakan Pandemi Covid-19 dan Aktif Kembali pada tanggal 21 Juli 2020 adapun Hambatan Posyandu di masa pandemic yaitu banyaknya orang tua yang tidak mengantar bayi/balita ke posyandu karena ketakutan. Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja kader dengan keaktifan posyandu. Oleh

karena itu, penelitian ini diberi judul “Hubungan Kinerja Kader dengan Keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar”.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan *Cross Sectional Study* yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kinerja Kader yang meliputi Pengetahuan, Motivasi dan Insentif Dengan keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. Setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan kemudian dilakukan pengolahan data. Uji analisis data menggunakan uji *statistic chi-square* dengan menggunakan SPSS agar dapat memaparkan hasil dari analisa data univariat frekuensi dan presentasi serta analisa bivariat untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik *chi-square* menggunakan bantuan program SPSS, yaitu dilakukan dengan analisis univariat menjelaskan karakteristik setiap variabel serta menganalisis distribusi frekuensi presentase dari tiap variabel dan analisis bivariat untuk melihat analisis dua variabel yang mempunyai hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis bivariat dilakukan dengan membuat tabel silang (*contingency*) antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, menggunakan uji statistik yang digunakan adalah *Chi-square* dengan memenuhi syarat menggunakan derajat kemaknaan $\alpha = 0,05$ (dengan tingkat kepercayaan 95%).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Di Wilayah Kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar

Usia (Tahun)	(n)	(%)
19-29 Tahun	5	5,4
40-49 Tahun	36	39,1
Jumlah	92	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan usia kader di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 adalah usia terbanyak yaitu 40-49 Tahun dengan total 36 responden (39,1%) dan terendah yaitu 19-29 Tahun dengan total 5 responden (5,4%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Wilayah Kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar

Pendidikan Terakhir	(n)	(%)
SD	4	4.3
SMA	51	55.4
Total	92	100,0

Berdasarkan tabel 2 pendidikan terakhir yang dimiliki responden, menunjukkan bahwa dari 92 responden Pendidikan terakhir yang tertinggi yaitu SMA dengan total 51 responden (55,4%) dan yang

terendah SD dengan total 4 responden (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Kader Posyandu di Puskesmas Tamamaung Makassar adalah lulusan SMA.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan di Wilayah Kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar

Pekerjaan	(n)	(%)
Tidak Bekerja/IRT	81	88,0
DII	1	1
Jumlah	92	100,0

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Pekerjaan di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 adalah yang tertinggi yaitu Tidak bekerja/IRT dengan total 81 responden (88,0%) dan yang terendah dll dengan total 1 responden (1%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Menjadi Kader di Wilayah Kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar

Lama Menjadi Kader	(n)	(%)
1-11 Bulan	7	7,6
1-5 Tahun	31	33,7
Jumlah	92	100,0

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan Lama Menjadi Kader di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 adalah yang tertinggi 1-5 Tahun dengan 31 Responden (33,7%), dan yang terendah 1-11 Bulan dengan 7 Responden (7,6%).

Analisis Bivariat

Hubungan Kinerja Kader dengan Keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19

Tabel 5. Hubungan Pengetahuan Dengan Keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar

Variabel	Keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19				Jumlah		Uji Statistik
	Aktif		Tidak Aktif		n	%	
	n	%	n	%			
Pengetahuan Cukup Baik	54	72.0	21	28.0	75	100.0	$P = 0,015^*$
Kurang Baik	7	41.2	10	58.8	17	100.0	
Motivasi Cukup Baik	59	71.1	24	28.9	83	100.0	$P = 0,006^*$
Kurang Baik	2	22.2	7	77.8	9	100.0	
Insentif Ya	57	70.4	24	29.6	81	100.0	$P = 0,039^*$
Tidak	4	36.4	7	63.6	11	100.0	

Berdasarkan table 5 tentang Hubungan Pengetahuan dengan Keaktifan Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 yaitu sebanyak 61 responden yang memiliki

posyandu yang aktif, responden yang memiliki pengetahuan cukup baik sebanyak 54 orang (72,0%) dan kurang baik sebanyak 7 orang (41,7%), sedangkan dari 31 responden yang memiliki posyandu tidak aktif, responden yang memiliki pengetahuan cukup baik sebanyak 21 orang (28,0%) dan kurang baik sebanyak 10 orang (58,8%). Hasil uji statistik dengan *Chi-Square* diperoleh *p value* = 0,015 (<0,05) yang berarti hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang berarti ada hubungan antara Pengetahuan Dengan Keaktifan Posyandu pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021.

Berdasarkan Hubungan Motivasi Dengan Keaktifan Posyandu pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 yaitu sebanyak 61 responden yang mempunyai posyandu yang aktif, responden yang memiliki motivasi Cukup Baik sebanyak 59 orang (71,1%) dan yang Kurang Baik sebanyak 2 orang (22,2%), sedangkan dari 31 responden yang mempunyai posyandu tidak aktif, responden yang memiliki motivasi cukup baik sebanyak 24 orang (28,9%) dan kurang baik sebanyak 7 orang (77,8%). Hasil uji statistik dengan *Chi-Square* diperoleh *p value* = 0,006 (<0,05) yang berarti hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang berarti ada hubungan antara Motivasi Dengan Keaktifan Posyandu pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021.

Berdasarkan Hubungan Insentif Dengan Keaktifan Posyandu pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 yaitu sebanyak 61 responden yang mempunyai posyandu aktif, responden yang mendapatkan insentif sebanyak 57 orang (70,4%) dan yang tidak mendapatkan insentif sebanyak 4 orang (36,4%), sedangkan dari 31 responden yang mempunyai posyandu tidak aktif, responden yang mendapatkan insentif sebanyak 24 orang (29,6%) dan yang tidak mendapatkan insentif sebanyak 7 orang (63,6%). Hasil uji statistik dengan *Chi-Square* diperoleh *p value* = 0,039 (<0,05) yang berarti hipotesis alternatif (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yang berarti ada hubungan antara insentif Dengan Keaktifan Posyandu pada masa pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021.

PEMBAHASAN

Pengetahuan

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung pernah tidak aktif pada bulan April-juni 2020 dikarenakan pandemic covid-19 dan aktif Kembali pada bulan juli. Hasil peneliian menunjukkan dalam 6 bulan terakhir posyandu yang aktif sebanyak (66,3%) dan masih ada beberapa posyandu yang tidak aktif karena kader takut akan pandemic covid-19 selain itu ada juga kader yang lalai akan tanggung jawabnya dan dimana pada masa pandemic posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamamung tidak berada di satu tempat tetapi kadernya yang datang dari rumah ke rumah (*door to door*) ibu yang mempunyai bayi/balita ,kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung memiliki pengetahuan dan penguasaan akan kegiatan posyandu yang cukup baik (81,5%).Tingginya tingkat pengetahuan kader posyandu menjadikan kinerjanya sebagai kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu sehingga hal tersebut yang membuat posyandu pada

masa pandemic covid-19 tetap aktif dalam 6 bulan terakhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak kader yang memiliki pengetahuan cukup baik yang mempunyai posyandu aktif pada masa pandemic (72,0%) dibanding posyandu yang tidak aktif (28,0%) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara pengetahuan kader dengan kinerja kader dan keaktifan posyandu pada masa pandemic covid-19 di puskesmas tamamaung kota makassar. Pengetahuan kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung yang masih rendah adalah pengetahuan mengenai jenis posyandu dimana dari 92 kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung, 63% kader menyatakan bahwa jenis posyandu cuman ada 2 karena kurangnya perhatian kader pada saat mengikuti pelatihan. Sedangkan pengetahuan kader mengenai kepanjangan posyandu dan posyandu dikenal dengan sistem apa sudah baik, dimana dari 92 kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung sudah mengetahui bahwa di posyandu memakai sistem 5 meja.

Penelitian Legi dkk mengatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja posyandu. Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kerjanya sebagai kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu. Semakin baik tingkat pengetahuan seorang kader maka semakin baik pula tingkat keaktifannya dalam proses pelaksanaan posyandu. Tingkat pengetahuan kader mengenai posyandu dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku serta kepatuhan kader untuk mendukung pelaksanaan program yang ada pada posyandu.⁸

Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu. Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dengan keaktifan kader kesehatan.³

Hasil penelitian penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja kader posyandu. Tingginya tingkat pengetahuan kader menjadikan kinerja kader baik dan berdampak terhadap pelaksanaan program posyandu tersebut.⁸

Hasil uji statistik didapatkan bahwa tingginya pengetahuan kader maka berdampak dengan keaktifan posyandu. Penelitian lain yang dilakukan juga menyatakan bahwa pengetahuan meningkatkan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.⁹

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara pengetahuan tentang posyandu, pekerjaan kader, pendapatan kader, dan keikutsertaan kader pada organisasi lain dengan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.⁹

Hal yang berbeda diungkapkan dalam penelitiannya bahwa faktor-faktor seperti umur, tingkat pengetahuan, motivasi dan sikap tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja kader posyandu.¹⁰

Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini adalah keadaan dalam diri responden yang mendorong untuk melakukan tantangan dan keinginan dalam kegiatan yang bersangkutan dengan posyandu. Berdasarkan observasi peneliti menunjukkan dalam 6 bulan terakhir posyandu yang aktif pada masa pandemic covid-

19 sebanyak (66,3%) dan masih ada beberapa posyandu yang tidak aktif karena kader takut akan pandemic covid-19 selain itu ada juga kader yang lalai akan tanggung jawabnya dan dimana pada masa pandemic posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamamung tidak berada di satu tempat tetapi kadernya yang datang dari rumah ke rumah (door to door) ibu yang mempunyai bayi/balita, kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung memiliki Motivasi yang cukup baik (90,2%) seperti mempunyai keinginan untuk mengatasi tantangan dalam pelaksanaan posyandu pada masa pandemi seperti memberikan himbauan kepada ibu bayi/balita yang untuk mematuhi protokol Kesehatan selama kegiatan di posyandu sehingga mundukung posyandu tetap aktif pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja puskesmas tamamaung dan adanya motivasi yang baik yang dimiliki oleh kader dapat memberikan dampak yang baik pula pada posyandu sehingga posyandu dapat berjalan secara terarah dengan protokol kesehatan yang baik selama masa pandemic Dan Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh kader puskesmas tamamaung sebagian besar adalah SMA (55,4%) dimana dalam sistem pendidikan Indonesia termasuk tingkat pendidikan yang menengah atau cukup. Faktor yang turut membantu terbentuknya tingkat motivasi yang baik tersebut adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh kader. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak kader yang memiliki Motivasi cukup baik yang mempunyai posyandu aktif pada masa pandemic covid-19 (71,1%) dibanding posyandu yang tidak aktif (28,9%) .sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kader dengan keaktifan posyandu pada masa pandemic covid-19 di puskesmas tamamaung.

Penelitian Subagyo dan Mukhadiono menyatakan bahwa tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi. Kader Posyandu melakukan tugas secara sukarela, secara umum memiliki motivasi dalam dirinya yaitu kepedulian akan kesehatan di masyarakat, sehingga tanpa memperoleh kompensasi kader tetap setia melakukan tugasnya. Kader mendapat kepercayaan dari masyarakat setempat dan telah mendapat latihan serta merasa terpanggil untuk melaksanakan, memelihara, dan mengembangkan kegiatan Posyandu ¹¹

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husniyawati yang menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan keaktifan kader posyandu dan kader yang aktif memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan posyandu. Penelitian Prang juga menunjukkan adanya hubungan antara hubungan yang signifikan antara motivasi kader dengan keaktifan kader. Selain itu pada penelitian Kontesa & Mistuti dan Fadli dan Adriani yang juga menyatakan bahwa ada hubungan kinerja kader posyandu dengan motivasi di Puskesmas Bungoro Kabupaten Pangkep.¹²

Insentif

Insentif dalam penelitian ini adalah Adanya uang transportasi dan penghargaan yang di dapatkan kader dari puskesmas atau pemerintah.

Berdasarkan observasi peneliti bahwa kader posyandu di wilayah kerja puskesmas tamamaung yang mendapatkan insentif sebesar 88,0%, dan yang tidak mendapatkan insentif sebesar 12,0%, kader yang tidak mendapatkan insentif memberikan informasi bahwa ia belum mendapatkan insentif karena

baru menjadi kader, berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa insentif yang di terima oleh kader di wilayah kerja puskesmas tamamaung rata rata sebanyak Rp.283.000 yang di bayarkan setiap 3 bulan sekali. insentif yang di berikan kepada kader posyandu dalam bentuk materi dan non materi yang diperoleh dari pihak puskesmas yang menjadi pendorong bagi kader dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sehingga posyandu pada masa pandemic covid-19 tetap aktif. karena Insentif merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak kader yang mendapatkan insentif yang mempunyai posyandu aktif pada masa pandemic covid-19 (70,4%) dibanding posyandu yang tidak aktif (29,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara insentif dengan keaktifan posyandu pada masa pandemic covid-19 di wilayah kerja puskesmas tamamaung kota makassar.

Menurut Gibson salah satu pengaruh yang paling kuat atas prestasi seseorang didalam melakukan suatu kegiatan adalah adanya insentif. Selain itu insentif ataupun penghargaan dapat pula dijadikan sebagai daya tarik didalam merekrut anggota sebuah organisasi. Karena dengan adanya perhatian tersebut menarahkan kepada rasa tanggung jawab, memiliki, otonomi dan keberanian didalam mempertahankan prestasi yang telah dicapai.¹³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hariani Bahwa hasil penelitian yang dilakukan di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar tentang insentif seorang kader Posyandu, menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader Posyandu. Data membuktikan bahwa dengan adanya insentif, umumnya kader lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dibandingkan bila kader tidak memperoleh insentif. Dengan demikian, insentif merupakan salah satu faktor pendorong kader dalam bekerja.¹⁴

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur farida Yohanik bahwa kader aktif yang pernah mendapatkan insentif sebesar 47,1% lebih besar dari pada kader aktif yang tidak pernah mendapatkan insentif sebesar 26,7%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan keaktifan kader Posyandu.¹⁵

Notoatmodjo mengatakan Peran serta kader adalah berdasarkan sukarela. Namun kader memerlukan reward baik yang bersifat material maupun non material untuk menjaga kelestarian kader. Penghargaan kader (reward) adalah upah atau gaji yang diberikan kepada kader. Insentif berupa uang memberikan motivasi tersendiri bagi kader. Insentif merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi.¹⁴

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021, dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat hubungan antara Pengetahuan, Motivasi dan Insentif Kader dengan Keaktifan Posyandu Pada Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar Tahun 2021 adapun saran yaitu Tingkat pengetahuan kader mengenai posyandu dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku serta kepatuhan kader untuk mendukung pelaksanaan program yang ada pada posyandu, maka di harapkan kepada kader agar sering

mengikuti Pelatihan minimal 3 bulan sekali, Tingkat motivasi kader sangat mempengaruhi prestasi kerjanya, dalam pelaksanaan kegiatan posyandu pada umumnya kader aktif dengan tingkat motivasi tinggi, sebaiknya kader lebih meningkatkan lagi motivasinya agar menunjang kegiatan posyandu. Pemberian insentif berupa uang transport kader mampu meningkatkan motivasi kader untuk melaksanakan Posyandu. sebaiknya pihak puskesmas memberikan penghargaan kepada kader Posyandu guna meningkatkan motivasi kader dalam pelaksanaan posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Syarifuddin F, Misdrum M, Widodo AA, Informatika PS, Pasuruan UM. Klasifikasi Data Set Virus Corona Menggunakan Metode Naïve Bayes Classifier. *J SPIRIT*. 2020;12(2):46–52.
2. Husniyawati YR, Wulandari RD. Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *J Adm Kesehat Indones*. 2016;4(2):126.
3. Juwita DR. Makna Posyandu Sebagai Sarana Pembelajaran Non Formal Di Masa Pandemic Covid 19. *Meretas J Ilmu Pendidik*. 2020;7(1):1–15.
4. Lukwan L. Kontribusi Pengetahuan Kader Terhadap Kinerja Kader Posyandu di Puskesmas Matandahi Konawe Utara. *J Penelit dan Pengemb Pelayanan Kesehat*. 2018;2(1):17–22.
5. Happinasari O, Suryandari AE. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Pelaksanaan Posyandu Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *J Ilmu Kebidanan dan Kesehat*. 2016;7(2):81–9.
6. PRATIWI D. Faktor-faktor yang berhubungan dengan keaktifan kader posyandu di wilayah kerja puskesmas perumnas kota kendari tahun 2018. *Politeknik Kesehatan Kendari*; 2018.
7. Selatan DKPS. Profile Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2018. hal. 1689–99.
8. Legi NN, Rumagit F, Montol AB, Lule R. Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Ranotana Weru. *Gizido*. 2015;7(2):429–36.
9. Kusumaindra A. Hubungan Antara Pengetahuan dan Motivasi dengan Keaktifan Kader Posyandu Lansia di Wilayah Kerja Puskesmas Bulu Kabupaten Sukoharjo. *J Mater Process Technol [Internet]*. 2018;1(1):1–8. Tersedia pada: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252><http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.127252>
10. Nuryani Y, Dewi Pristiana A, Misrawati. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kelurahan Tangkerang Selatan Pekanbaru. 2010;7(2):1–7.
11. Yanti SV, Hasballah K. Studi Komparatif Kinerja Kader Posyandu wilayah kerja Puskesmas Blang Bintang. *J Keperawatan*. 2016;4(2):1–11.
12. Profita AC. Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu Di Desa Pengadegan Kabupaten Banyumas. *J Adm Kesehat Indones*. 2018;6(2):68.
13. Sari IK. Hubungan Motivasi dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *J Kesehat Med Sainatika*. 2018;9(1):78.

14. Hariani H, Ramlah R. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. J-KESMAS J Kesehat Masy. 2017;3(2):120.
15. Nurani. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Motui Kecamatan Motui Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Politeknik Kesehatan Kendari; 2017.