

**HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN SUPERVISI  
DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DALAM PENCATATAN SISTEM  
INFORMASI POSYANDU (SIP) DI PUSKESMAS CEBONGAN KOTA  
SALATIGA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan  
Kesehatan Masyarakat

Oleh:

**ASFIYAH**  
**J410141043**

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN SUPERVISI DENGAN  
KINERJA KADER POSYANDU DALAM PENCATATAN SISTEM INFORMASI  
POSYANDU (SIP) DI PUSKESMASCEBONGAN KOTA SALATIGA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**ASFIYAH**  
**J410141043**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Giat Purwoatmodjo, SKM, M.Kes**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN SUPERVISI DENGAN  
KINERJA KADER POSYANDU DALAM PENCATATAN SISTEM INFORMASI  
POSYANDU (SIP) DI PUSKESMASCEBONGAN KOTA SALATIGA

OLEH

ASFIYAH  
J410141043

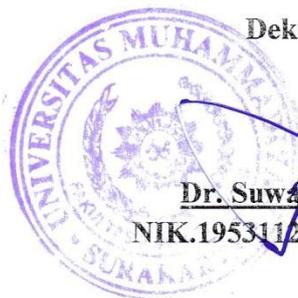
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Selasa 1 November 2016  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

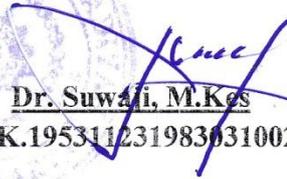
Dewan Penguji:

1. Giat Purwoatmodjo, SKM, M.Kes  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sri Darnoto, SKM, MPH  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Yuli Kusumawati, SKM, M.Kes (Epid)  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

Dekan,



  
Dr. Suwaji, M.Kes  
NIK.195311231983031002

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 November 2016

Penulis



**Asfiah**

J410141043

# **HUBUNGAN TINGKAT PENGETAHUAN, MOTIVASI, DAN SUPERVISI DENGAN KINERJA KADER POSYANDU DALAM PENCATATAN SISTEM INFORMASI POSYANDU (SIP) DI PUSKESMAS CEBONGAN KOTA SALATIGA**

## **Abstrak**

Perkembangan posyandu di Indonesia yang sangat pesat belum diimbangi dengan kinerja kader posyandu yang baik. Dari 6 puskesmas di Kota Salatiga, Puskesmas Cebongan merupakan puskesmas yang paling tinggi tingkat ketidaklengkapan pencatatan Sistem Informasi Posyandu (SIP). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat pengetahuan, motivasi, dan supervisi dengan kinerja kader posyandu dalam pencatatan Sistem Informasi Posyandu (SIP) di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga. Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan cross sectional. Subjek penelitian ini adalah kader posyandu yang melakukan pencatatan Sistem Informasi Posyandu (SIP) di wilayah Puskesmas Cebongan Kota Salatiga. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh sebanyak 37 responden di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square dan Fisher's Exact. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara tingkat pengetahuan ( $p = 0,001$ ), motivasi ( $p = 0,006$ ), sedangkan variabel supervisi ( $p = 0,744$ ) menunjukkan tidak adanya hubungan dengan kinerja kader posyandu dalam pelaporan SIP di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga.

Kata kunci : tingkat pengetahuan, motivasi, supervisi, kelengkapan, Sistem Informasi Posyandu (SIP)

## **Abstract**

*Posyandu development in Indonesia is very rapid yet offset by the good performance of cadres posyandu. From 6 clinics in the City of Salatiga, Puskesmas Cebongan as the highest level of incompleteness recording Posyandu Information Systems. This research aims to determine the relationship between the level of knowledge, motivation, and supervision of cadres Posyandu performance in the recording of integrated Posyandu information system in Puskesmas Cebongan Salatiga. This research was an observational with cross sectional design. The subjects were cadres Posyandu which register Posyandu Information System in Puskesmas Cebongan Salatiga. Determination of the sample is done by using saturation sampling a total of 37 respondents in Puskesmas Cebongan Salatiga. The data were analyzed using Chi Square and Fisher's Exact. The results showed there is relationship between the level of knowledge ( $p = 0.001$ ), motivation ( $p = 0.006$ ), while the variable supervision ( $p = 0.744$ ) showed no correlation with the performance of Posyandu cadres in the reporting of the Posyandu Information System in Puskesmas Cebongan Salatiga.*

*Keywords : level of knowledge, motivation, supervision, completeness, Posyandu Information System*

## **1. PENDAHULUAN**

Upaya pelayanan kesehatan masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai institusi, baik itu institusi formal maupun institusi non formal, seperti halnya posyandu. Posyandu merupakan salah satu bentuk Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi (Depkes, RI, 2006).

Pelayanan posyandu mencakup pelayanan kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, pemberantasan penyakit menular dengan imunisasi, penanggulangan diare dan gizi serta adanya penimbangan balita. Sasaran posyandu adalah ibu hamil, ibu menyusui, pasangan usia subur dan balita. Program posyandu merupakan strategi jangka panjang untuk menurunkan Angka Kematian Bayi (AKB), Angka Kematian Ibu (AKI). Turunnya AKI dan AKB di suatu daerah merupakan standart keberhasilan pelaksanaan program terpadu di suatu wilayah tersebut (Sudarsono, 2010).

Hasil analisis Profil UKBM menunjukkan tingkat perkembangan posyandu di Jawa Tengah, tercatat 4.365 (9,04%) Posyandu Strata Pratama, 14.778 (30,60%) Posyandu Strata Madya, 19.156 (39,66%) Posyandu Strata Purnama, dan 9.994 (20,69%) Posyandu Strata Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu meningkatkan jumlah posyandu mandiri salah satunya dengan jalan pembinaan yang tentunya tidak terlepas dari peran masyarakat sebagai Kader (Kemenkes. RI, 2015).

Keberhasilan dalam penyelenggaraan posyandu dipengaruhi oleh masyarakat itu sendiri yang berperan sebagai kader. Untuk itu penting adanya kader-kader posyandu yang berkualitas sehingga mampu menampilkan kinerja yang baik.

Salah satu indikator kader posyandu dikatakan memiliki kinerja baik ditunjukkan dari kelengkapan pencatatan SIP (Sistem Informasi Posyandu) yang idealnya mencapai 100%. Kelengkapan data hasil kegiatan posyandu dapat berfungsi sebagai salah satu acuan untuk memantau perkembangan kesehatan ibu dan anak secara langsung, serta dapat dijadikan sebagai informasi dalam memahami permasalahan yang terjadi di wilayah kerja posyandu, sehingga dapat dikembangkan kegiatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan sasaran posyandu (Kemenkes, 2012).

Pelaksanaan pencatatan dan pelaporan posyandu juga dapat menunjang pelayanan informasi publik di bidang kesehatan, sehingga dibutuhkan adanya manajemen dan pengelolaan data dan informasi yang baik, akurat, lengkap, dan tepat waktu. Secara umum pelaksanaan pencatatan dan pelaporan posyandu sudah berjalan dengan baik, namun tidak semua posyandu di Indonesia menggunakan format pencatatan dan pelaporan yang sama. Dari 34 Provinsi di Indonesia 33 Provinsi sudah mengembangkan pencatatan dan pelaporan SIP namun hanya terdapat di 314 kabupaten/kota. Di Provinsi Jawa Tengah sudah sebagian besar posyandu melakukan pencatatan pelaporan posyandu dengan format SIP (Kemenkes, 2015)

Berdasarkan survei yang dilakukan pada April 2016 di Kota Salatiga, diperoleh data yang menunjukkan, bahwa dari 6 puskesmas yang ada, terdapat 1 puskesmas yang memiliki tingkat ketidaklengkapan dalam pencatatan SIP paling tinggi, yaitu Puskesmas Cebongan. Dengan melihat kelengkapan pencatatan pada setiap register pada bulan Januari hingga Desember 2015 terdapat 13 (35%) Posyandu dengan SIP tidak lengkap, dan 24 (65%) Posyandu sudah mengisi SIP dengan lengkap oleh kader. Ketidaklengkapan tersebut sebagian besar terdapat pada pencatatan pasangan usia subur, wanita subur, pemberian tanda N/T pada hasil penimbangan, serta umur bayi dan balita.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa kader di 8 posyandu ditemukan, bahwa masalah tersebut timbul karena beberapa hal, yaitu masalah keterbatasan pengetahuan kader tentang pengisian SIP sebanyak 5 posyandu (62%), dimana hanya terdapat 1-2 orang kader dalam setiap posyandu yang mampu mengisi SIP dengan benar. Dampaknya dalam pengisian buku register sebagian besar posyandu masih dibantu oleh bidan atau petugas gizi.

Masalah lainnya adalah rendahnya motivasi kader untuk berperan aktif dalam kegiatan posyandu. Setiap posyandu masing-masing memiliki kader sebanyak 5 orang, namun saat kegiatan posyandu hanya 2 atau 3 orang saja yang hadir. Hal ini seperti yang diutarakan oleh kader di 4 posyandu (50%). Sementara masalah lainnya adalah pihak puskesmas sebagai pihak supervisor tidak melakukan supervisi pada kader secara khusus. Supervisi hanya dilakukan bersamaan dengan jadwal kunjungan rutin petugas kesehatan pada waktu hari buka posyandu di setiap posyandu. Sedangkan pihak Pokja Posyandu sebagai pihak pembina kader di tingkat desa tidak pernah melakukan supervisi untuk kelengkapan SIP.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul "Hubungan Tingkat Pengetahuan, Motivasi, dan Supervisi dengan Kinerja Kader Posyandu dalam Pencatatan Sistem Informasi Posyandu di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga".

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian observasional, dengan rancangan belah lintang (cross sectional). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Cebongan Kota Salatiga yang melakukan pencatatan SIP berjumlah 37 orang. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau dengan istilah lain teknik sensus. Dan sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2013). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa tingkat pengetahuan kader, motivasi kader, dan supervisi oleh petugas. Sedangkan data kualitatif berupa kinerja kader posyandu yang berkaitan dengan pencatatan SIP. Instrumen penelitian berupa kuesioner dan *check list* observasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

**Tabel 1. Karakteristik Kader Posyandu Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, dan Pendidikan di Wilayah Puskesmas Cebongan Kota Salatiga**

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur (th) :		
28 - 33	3	8,1
34 - 39	9	24,3
40 - 45	12	32,4
46 - 51	6	16,2
52 - 57	7	18,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>
Jenis Kelamin:		
Perempuan	37	100,0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>
Pendidikan:		
SD	1	2,7
SMP	13	35,1
SMA	19	51,4
D3/S1	4	10,8
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak antara umur 40 – 45 yaitu sebanyak 12 orang (32,4%). Umur responden termuda adalah pada umur 28 - 33 tahun yaitu 3 orang (8,1%), dan umur responden tertua adalah 52 - 57 tahun sebanyak 7 orang (18,9%).

Berdasarkan jenis kelamin, semua responden adalah berjenis kelamin perempuan 37 responden (100%). Sebagian besar jenjang pendidikan, responden adalah tamatan SMA (Sekolah Menengah Atas) yaitu sejumlah 19 kader (51,4%). Sedangkan pendidikan terendah kader adalah tamatan SD (Sekolah Dasar) yaitu 1 kader (2,7%)

#### 3.2 Analisis Univariat

**Tabel 2. Deskripsi Kader Posyandu Berdasarkan Faktor Predisposisi, Faktor Pemungkin, dan Faktor Penguat di Puskesmas Cebongan Kota Salatiga**

No	Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tingkat Pengetahuan	Rendah	10	27
		Tinggi	27	73
2	Motivasi	Rendah	14	37,8
		Tinggi	23	62,2
3	Supervisi	Rendah	20	54,1
		Tinggi	17	45,9
4	Kinerja	Rendah	13	35,1
		Baik	24	64,9

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat pengetahuan kader posyandu di Puskesmas Cebongan sebagian besar yaitu 27 orang (73%) mempunyai tingkat pengetahuan tinggi. Motivasi kader di Puskesmas Cebongan sebagian besar yaitu 23 orang (62,2%) mempunyai motivasi tinggi. Supervisi yang dilakukan petugas ke posyandu sebagian besar yaitu 20 orang (54,1%) dalam kategori rendah dan 17 orang (45,9%) dalam kategori tinggi. Kader posyandu di Puskesmas Cebongan sebanyak 24 orang (64,9%) mempunyai kinerja baik dan sebagian lagi 13 orang (35,1%) mempunyai kinerja yang kurang.

### 3.3 Analisis Bivariat

Berikut ini adalah hasil pengujian *Chi Square* hubungan tingkat pengetahuan, motivasi, dan supervisi dengan kinerja kader posyandu dalam pencatatan Sistem Informasi Posyandu di Puskesmas Cebongan.

- a. Hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP

**Tabel 3. Hubungan antara Tingkat Pengetahuan dengan Kinerja Kader dalam Pencatatan SIP**

Tingkat Pengetahuan	Kinerja Kader Posyandu		Jumlah	Nilai p
	Rendah	Baik		
Rendah	8 (80%)	2 (20%)	10 (100%)	0,001
Tinggi	5 (18,5%)	22 (81,5%)	27 (100%)	
<b>Jumlah</b>	<b>13 (35,1%)</b>	<b>24 (64,9%)</b>	<b>37 (100%)</b>	

Berdasarkan hasil uji *Fisher Exact* diperoleh nilai p sebesar ( $0,001 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan tingkat pengetahuan kader dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP. Kader dengan tingkat pengetahuan tinggi lebih baik kinerjanya dalam pelaporan SIP daripada kader yang tingkat pengetahuannya rendah. Hal ini membuktikan bahwa pengetahuan mempengaruhi seseorang dalam bertindak atau dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan Notoatmodjo (2007) yang menyatakan bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Penelitian ini juga sejalan dengan teori Mangkunegara (2007) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Tingkat pengetahuan kader salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Dari hasil analisa karakteristik responden 62,2% kader adalah tamatan SMA (Sekolah Menengah Atas) dan sarjana. Dimana pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka makin mudah menerima informasi. Penelitian ini juga sejalan dengan Wida Nurayu (2013), yang menyatakan bahwa semakin tinggi pengetahuan kader maka semakin baik kualitas kader dalam pelaporan posyandu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan kader dengan kualitas laporan bulanan data kegiatan posyandu dengan nilai  $p=0,004 (< 0,05)$ .

b. Hubungan antara motivasi dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP

**Tabel 4. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Kader dalam Pencatatan SIP**

Motivasi	Kinerja Kader Posyandu		Jumlah	Nilai p
	Rendah	Baik		
Rendah	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14 (100%)	0,006
Tinggi	4 (17,4%)	19 (82,6%)	23 (100%)	
<b>Jumlah</b>	<b>13 (35,1%)</b>	<b>24 (64,9%)</b>	<b>37 (100%)</b>	

Diketahui bahwa kader yang memiliki motivasi rendah cenderung memiliki kinerja rendah yaitu 9 orang (64,3%), dan kader yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik yaitu 19 orang (82,6%) dibandingkan dengan kader yang memiliki motivasi rendah. Berdasarkan hasil uji *Fisher Exact* diperoleh nilai p sebesar ( $0,006 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan motivasi kader dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP.

Hasil analisis data wawancara dengan kader posyandu tentang motivasi didapatkan bahwa sebagian besar kader yaitu 21 orang (56,8%) sangat setuju dengan nilai tanggung jawab yang dapat mempengaruhi motivasi kader dalam melakukan pelaporan SIP. Dan 17 orang (45,9%) tidak setuju dengan adanya penghargaan atau pujian yang diberikan kepada kader dapat mendorong melakukan pekerjaan dalam hal ini adalah dalam pelaporan SIP. Hal ini dikarenakan kader sudah merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah suatu pekerjaan sosial yang tidak mengharapkan imbalan. Sejalan dengan pernyataan Djuhaeni (2010) yang menyatakan bahwa insentif sebagai bagian dari faktor motivasi eksternal ternyata tidak begitu diharapkan oleh kader dan masyarakat, hal ini mengingat bahwa mereka tergerak bukan karena menginginkan uang dari posyandu, justru mereka mengeluarkan uang untuk terlibat dalam posyandu, misalnya pengeluaran uang untuk transportasi, konsumsi, dll. Namun secara umum motivasi yang dimiliki oleh kader di wilayah Puskesmas Cebongan dalam kategori tinggi yang berdampak pada tingginya kinerja yang dimiliki oleh kader dalam pelaporan SIP.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Armydewi (2011) mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kader menyatakan bahwa seseorang dengan motivasi yang baik sangat mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader Posyandu dalam pelaksanaan Posyandu, dimana nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ).

c. Hubungan antara supervisi dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP

**Tabel 5. Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Kader dalam Pencatatan SIP**

Supervisi	Kinerja Kader Posyandu		Jumlah	Nilai p
	Rendah	Baik		
Rendah	8 (40%)	12 (60%)	20 (100%)	0,744
Tinggi	5 (29,4%)	12 (70,6%)	17 (100%)	
<b>Jumlah</b>	<b>13 (35,1%)</b>	<b>24 (64,9%)</b>	<b>37 (100%)</b>	

Berdasarkan Tabel 5 diketahui antara tingkat supervisi rendah dan supervisi tinggi sama-sama memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil uji *Chi Square* diperoleh nilai p sebesar ( $0,744 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara supervisi petugas dengan kinerja kader dalam pencatatan SIP. Penelitian ini sejalan dengan Wirapuspita (2013) yang menyatakan pemberian seragam, keikutsertaan lomba, kunjungan kelurahan, kunjungan ketua RT, kunjungan pimpus tidak berhubungan dengan kinerja kader. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kunjungan kelurahan, kunjungan pimpus dengan kinerja kader dengan nilai  $p=0,544$  ( $p < 0,05$ ) untuk kunjungan kelurahan, dan nilai  $p=0,365$  untuk kunjungan pimpus.

Menurut data dan informasi yang penulis dapatkan petugas puskesmas selalu hadir pada saat hari buka posyandu, namun tidak sepenuhnya untuk melakukan pembinaan di posyandu khususnya tentang pelaporan SIP. Hal ini dikarenakan petugas yang hadir adalah bersamaan dengan tugas sebagai petugas pusling (puskesmas keliling). Karena keterbatasan jumlah SDM yang dimiliki puskesmas, petugas yang hadir hanya melakukan pengecekan dan pencocokan SIP, tidak ada waktu khusus untuk melakukan monitoring dan evaluasi posyandu terutama yang berkaitan dengan pelaporan SIP. Namun hal ini tidak berpengaruh terhadap kinerja kader dalam pembuatan laporan, dikarenakan kader sudah terbiasa dengan kondisi tersebut, sehingga sudah menjadi faktor kebiasaan. Dengan kata lain kegiatan monitoring dan evaluasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kader terutama dalam pelaporan SIP.

Berbeda dengan penelitian Widiastuti (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara monitoring dan evaluasi terhadap kelengkapan pencatatan anak balita dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ .

Hasil dari analisis responden tentang kinerja kader posyandu di Puskesmas Cebongan mengenai pencatatan SIP adalah sebagian besar dalam kategori baik, yaitu ditunjukkan dari hasil analisa kelengkapan 6 format SIP, dari 37 kader yang mengisi format secara lengkap sebanyak 22 orang (59,5%) dan yang mengisi tidak lengkap yaitu 15 orang (40,5%). Register bayi dan anak adalah format yang tingkat kelengkapannya paling tinggi, hal ini dikarenakan hasil penimbangan adalah hal yang identic dengan kegiatan posyandu, sehingga kader merasa punya kewajiban unuk mengisikan hasil penimbangan dalam register. Namun ada sebagian kader yang mengisi dengan tidak lengkap yaitu 5 orang (13,52%) dan menurut pengamatan yang

tidak terisi secara lengkap adalah pemberian tanda N/T pada hasil penimbangan. Sedangkan format 1, 4, dan 5 adalah yang paling tidak lengkap pengisiannya, hal ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah alasan terbatasnya tenaga kader, mengingat kader yang melakukan pencatatan dalam SIP hanya 1 (satu) orang kader di setiap posyandu, sedangkan tugas kader bukan hanya melakukan pencatatan. Sehingga kader merasa bahwa pencatatan cukup ditulis dalam buku bantu. Ada pula kader yang merasa tidak begitu paham dengan format tersebut, dikarenakan format SIP tersebut terlalu panjang dan tidak praktis dalam pengisiannya, seperti dicontohkan penulisan nama dan tanggal lahir bayi dituliskan berulang pada format 1 dan format 2. Hal ini perlu dikaji ulang tentang bentuk format SIP untuk dapat lebih memudahkan kader dalam pengisian.

Dalam penelitian ini faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kader posyandu dalam pencatatan SIP adalah faktor tingkat pengetahuan dan motivasi, sedangkan faktor supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja kader. Dalam penelitian ini faktor supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja kader, dalam arti bahwa tingkat supervisi rendah maupun tinggi kinerja kader tetap baik. Hal ini dikarenakan petugas yang datang ke posyandu bukanlah petugas yang khusus untuk membina tentang jalannya kegiatan posyandu, tetapi petugas yang datang adalah bersamaan dengan tugas sebagai pelayanan kesehatan. Sehingga kader merasa dengan hadir dan tidaknya petugas pencatatan dapat dilaksanakan seperti biasa. Namun secara idealnya pembinaan posyandu tetap harus dilaksanakan, agar posyandu dapat berjalan dan berkembang dengan baik. Sehingga bisa menjadi wadah pemberdayaan masyarakat ditingkat dasar.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Simpulan**

1. Ada hubungan antara tingkat pengetahuan kader dengan kinerja kader posyandu dalam pelaporan SIP pada nilai  $p = 0,001$ .
2. Ada hubungan antara motivasi kader dengan kinerja kader posyandu dalam pelaporan SIP pada nilai  $p = 0,006$ .
3. Tidak ada hubungan antara supervisi dengan kinerja kader posyandu dalam pelaporan SIP pada nilai  $p = 0,744$ .
4. Sebagian besar kader memiliki kinerja yang baik yaitu 24 orang (64,9%), pengetahuan tinggi 27 orang (73%), motivasi tinggi 23 orang (62,2%)

##### **4.2 Saran**

###### **4.2.1 Bagi Puskesmas**

- a. Perlu mereview format pelaporan SIP yang tidak efisien sehingga dapat disesuaikan dengan kondisi dilapangan.
- b. Puskesmas perlu menyelenggarakan pelatihan kader khususnya tentang pelaporan posyandu, agar tingkat pengetahuan kader dapat meningkat.
- c. Melakukan koordinasi lintas sektor terkait di tingkat kecamatan untuk bersama-sama melaksanakan pembinaan posyandu.

- d. Petugas Puskesmas bersama lintas sektor terkait melakukan supervisi suportif yang terjadwal dan berkesinambungan.
- 4.2.2. Bagi Posyandu
- a. Mengingat pencatatan pelaporan adalah salah satu sumber data dalam mendukung program pemerintah, kader posyandu seharusnya melengkapi data di luar hari buka posyandu, sehingga menghasilkan pencatatan yang lengkap.
  - b. Kader posyandu seharusnya selalu menghadiri undangan pertemuan maupun pelatihan, guna meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam melaksanakan pencatatan pelaporan kegiatan posyandu.
  - c. Mencari kader baru yang nantinya akan dididik menjadi kader aktif, sehingga jumlah kader ideal dapat terpenuhi.
- 4.2.3. Bagi Peneliti lain
- Perlu ada penelitian lanjutan mengenai efektifitas format pelaporan Sistem Informasi Posyandu terhadap kinerja kader posyandu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Depkes RI, 2004. Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 128/Menkes/sk/II/2004 tentang *Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Depkes RI.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. 2015. *Buku Profil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah*. Semarang: Dinkes Jateng.
- Gomes F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iswarawanti Dwi N. 2010. Kader Posyandu: Peranan dan Tantangan Pemberdayaannya dalam Usaha Peningkatan Gizi Anak Di Indonesia. *Manajemen Pelayanan Kesehatan* Vol. 13 No.4 Desember 2010.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2011. *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Kemenkes RI, 2015. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2014*, Jakarta: Kemenkes RI.
- Mangkunegara, A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, S. 2005. *Statistika Untuk Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sembiring, N. 2004. *Posyandu Sebagai Saran Peran Serta Masyarakat dalam Usaha Peningkatan Kesehatan Masyarakat*, Medan: FKM-USU.
- Sitohang A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradaya Paramita.
- Suarli dan Bahtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarsono, 2010. Hubungan Sikap Dan Motivasi Kader Dengan Kinerja Kader Posyandu Di Wilayah Kerja Puskesmas Talun Kabupaten Blitar. *Tesis Program Pasca Sarjana*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Sugiyono, 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Suparman S. 2010. Motivasi Kader Meningkatkan Keberhasilan Kegiatan Posyandu. *MKB*. Vol. 42. No.4. 2010:140-8.
- Swanbrug, R. 2000. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Umar H. 2013. *Riset Sumber Daya manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia
- Pustaka Utama Wawan, A dan Dewi M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengukuran Sikap dan Perilaku Manusia..* Yogyakarta: Nuha Medika
- Wida Nurayu. 2013. Hubungan Tingkat Pengetahuan, Pendidikan, Usia, Dan Lama menjadi Kader Posyandu Dengan Kualitas Laporan Bulanan Data Kegiatan Posyandu. Skripsi Program S1 Kesehatan Masyarakat. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widiastuti, T. 2011. *Analisis Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kelengkapan Pencatatan Anak Balita pada Sistem Informasi Posyandu (SIP) di Puskesmas Sidorejo Kidul*. [Skripsi]. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirapuspita. 2013. Insentif Dan Kinerja Kader Posyandu. *Kesmas 9 (1)*. 2013:58-65.