

## Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo

Nurma Ika Zuliyanti<sup>1</sup>, Ulfah Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Akademi Kebidanan Bhakti Putra Bangsa Purworejo, nurmaakbidpurjo@gmail.com

<sup>2</sup>Akademi Kebidanan Bhakti Putra Bangsa Purworejo, ulfahhidayatimg13@gmail.com

### Article Info

#### Article History

Submitted, 08 Juni 2021

Accepted, 31 Agustus 2021

Published, 30 September 2021

**Keywords:** usia, insentif, kinerja kader

### Abstract

*Cadre is one part of the community where voluntarily in the implementation of the posyandu. the success of posyandu in improving the health of mothers, infants, toddlers, and EFA is influenced by the performance of cadres. The purpose of this study is to determine the effect of age and incentives on the performance of cadres. The study was conducted on 200 cadres in 25 posyandu in Purworejo Regency and was selected using simple random sampling. This type of research uses observational analytics using cross-sectional techniques. The independent variables are age and incentives. The dependent variable is the performance of cadres. Collecting data using a questionnaire. Data processing used the chi square test with SPSS version 21 application. The results showed that there was a significant effect of age on the performance of cadres with the possibility of performing well 3.35 times. There is a significant effect of getting incentives on the performance of cadres with the possibility of performing well 2.09 times.*

### Abstrak

Kader salah satu bagian dari masyarakat dimana secara sukarela dalam penyelenggaraan posyandu. keberhasilan posyandu dalam peningkatan kesehatan ibu, bayi, balita, dan PUS dipengaruhi oleh kinerja kader. Tujuan dalam penelitian ini agar diketahuinya pengaruh usia dan insentif terhadap kinerja kader. Penelitian dilakukan pada 200 kader yang berada di 25 posyandu di Kabupaten Purworejo dan dipilih menggunakan *simple random sampling*. Jenis penelitian menggunakan analitik observasional menggunakan teknik potong lintang. Variabel bebas adalah usia dan insentif. Variabel terikat adalah kinerja kader. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan uji *chi-square* dengan aplikasi SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan usia terhadap kinerja kader dengan kemungkinan berkinerja baik 3.35 kali. Terdapat pengaruh yang signifikan mendapatkan insentif terhadap kinerja kader dengan kemungkinan berkinerja baik 2.09 kali.

### Pendahuluan

Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) salah satu program kegiatan yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesehatan dengan memberdayakan masyarakat

(Kemenkes RI, 2012a). Posyandu dalam pelaksanaan memiliki 5 program prioritas diantaranya: Kesehatan ibu dan Anak, Keluarga Berencana, Gizi, imunisasi, dan penanganan diare (Sulaeman, 2016). Posyandu menyediakan pelayanan kesehatan dasar yang dibutuhkan oleh: bayi dan balita, ibu hamil, ibu nifas, ibu menyusui, PUS, dan pengasuh anak (Kemenkes RI, 2012b)

Posyandu terbagi menjadi 4 strata yaitu pratama, madya, purnama, dan mandiri (Dinkes Jawa Tengah, 2019). Strata posyandu di Kabupaten Purworejo terbagi menjadi: 544 (35%) posyandu madya, 771 (49.61%) posyandu purnama, dan 340 (21.88%) posyandu mandiri (Dinkes Kabupaten Purworejo, 2019). Penilaian strata posyandu didasarkan dari 35 indikator sesuai dengan Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah nomor 414.4/05768 tentang Pedoman Teknis Penghitungan Strata Posyandu yang terdiri dari 3 variabel penilaian (variabel input, variabel proses, dan variabel output) (Dinkes Jateng, 2019). Kader merupakan salah satu unsur dalam variabel input. Jumlah kader adalah 8,554 dengan jumlah kader aktif 6,571 (76.82%) (Dinkes Kabupaten Purworejo, 2019). Kader aktif merupakan kader yang selalu hadir setiap pelaksanaan posyandu (Profita, 2018). Kader merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan 5 program posyandu.

Kader dalam pelaksanaan posyandu berperan untuk: pendataan sasaran, pemanggilan sasaran, rapat koordinasi tingkat kelurahan/desa, menyelenggarakan posyandu sistem 5 meja, dan pertemuan pascayandu (Trisanti dan Risnawati, 2017; Bidayati, 2017). Selain itu kader dalam posyandu berperan untuk memberikan informasi kesehatan kepada masyarakat serta menjalankan prinsip PHBS dalam kesehariannya (Kemenkes RI, 2012a).

Kader memengaruhi dalam pelaksanaan posyandu. Kinerja kader adalah capaian kader dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kader (Kuule *et al.*, 2017). Peningkatan kader di negara dengan pendapatan rendah dan menengah merupakan suatu hal yang kompleks. Peningkatan kinerja kader perlu meninjau di berbagai hal yang memengaruhinya meliputi: kemampuan dan kemauan kader dalam melaksanakan tugasnya (Kok *et al.*, 2017). Kinerja kader dipengaruhi oleh faktor: individu, organisasi, dan psikologis (Andriani *et al.*, 2016). Tujuan dalam penelitian ini agar diketahuinya pengaruh usia dan insentif terhadap kinerja kader posyandu di Kabupaten Purworejo.

## Metode

Penelitian merupakan kuantitatif dengan metode observasional analitik serta menggunakan rancangan *cross sectional*. Penelitian dilakukan pada 25 posyandu di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Purworejo pada bulan Oktober 2019. Populasi target terdiri dari seluruh kader posyandu dan subyek penelitian dipilih menggunakan *simple random sampling* berjumlah 200 kader. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data yang digunakan uji *chi square* dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan umur

Umur Kader	n	%
<35 tahun	21	10.5%
≥35 tahun	179	89.5%
Total	200	100%

Berdasarkan Tabel 1 kader yang memiliki umur 35 tahun atau lebih terdapat 179 (89.5%). Kader yang memiliki usia kurang dari 35 tahun, sebanyak 21 (10.5%) kader.

Tabel 2 Distribusi frekuensi berdasarkan insentif

Insentif	n	%
Tidak	40	20%
Ya	160	80%
Total	200	100%

Berdasarkan Tabel 2 mayoritas responden mendapatkan insentif dari desa, sebanyak 160 (80%) kader. Sebagian kecil responden tidak mendapatkan insentif, sebanyak 40 (20%) kader.

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja

Kinerja	n	%
Kurang	63	31.5%
Baik	137	68.5%
Total	200	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden yang mempunyai kinerja baik, sebanyak 137 (68.5%) kader. Sebagian kecil kader memiliki kinerja yang kurang, sebanyak 63 (31.5%) kader.

Tabel 4 Analisis bivariat menggunakan uji *chi square* pengaruh usia dan insentif terhadap kinerja kader posyandu

Variabel	Kinerja				OR	CI 95%		P
	Kurang		Baik			Batas Bawah	Batas Atas	
	N	%	N	%				
<b>Usia</b>								
<35 tahun	12	6%	9	4.5%	3.35	1.33	8.42	0.007
≥35 tahun	51	25.5%	128					
<b>Insentif</b>								
Tidak	18	9%	22	11%	2.09	1.03	4.26	0.040
ya	45	22.5%	115	57.5%				

Tabel 4 hasil uji *chi square* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh usia dan insentif, terbukti  $p$  hitung  $<0.05$ . Kinerja kader meningkat dengan: usia kader 35 tahun atau lebih (OR= 3.35; CI 95%= 1.33 sampai 8.42;  $p= 0.007$ ) dan kader mendapatkan insentif (OR= 2.09; CI 95%= 1.03 sampai 4.46;  $p= 0.007$ ).

Pelaksanaan posyandu tidak ada peraturan yang menyebutkan batasan usia untuk kader. Siapa saja boleh menjadi kader (Wahyuni et al, 2017). Usia merupakan jumlah usia individu dalam tahun yang dapat dihitung dari tanggal kelahiran dan dinyatakan dalam angka. Semakin tinggi usia menambah tingkat kematangan (Layut et al, 2017). Usia memengaruhi daya tangkap dan pola pikir. Usia dewasa adalah usai yang paling aktif untuk berperan serta dalam kegiatan masyarakat dan kehidupan sosial (Banowati, 2018).

Pada penelitian ini sebagian besar kader berusia 35 tahun atau lebih, berdasarkan Banowati (2018) pada usia ini sudah memiliki pengalaman dan memiliki kematangan secara psikologis. Dengan demikian usia tersebut dapat meningkatkan kepercayaan pada pelayanan posyandu di masyarakat. Usia berdasarkan teori psikososial perkembangan usia dewasa dalam Wheley dan Wong's menyebutkan terbagi menjadi 3 kategori: 1) 21-35 tahun disebut dengan *early adult hold* fase ini meningkatkan menjalin hubungan dan komitmen kehidupan; 2) 36-45 tahun disebut dengan *young and middle adult hold* fase ini fokus pembagian kerja dan tugas rumah; 3) >45 tahun disebut dengan *later adult hold* fase ini individu memiliki motivasi yang tetap dan meningkat kepedulian untuk membantu (Harahap, 2019). Dengan demikian kader berusia 35 tahun atau lebih memiliki pengalaman, peduli dengan kegiatan masyarakat, dipercaya oleh masyarakat, dan mampu mengatasi masalah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap (2019) usia yang bertambah akan meningkatkan kinerja. Menurut Notoatmojo (2005) dalam Harahap (2019) menyebutkan usia semakin dewasa seseorang dapat semakin bertambah pengalaman hidup. Semakin bertambahnya umur semakin kematangan mental dan intelektual, sehingga dapat mengambil keputusan yang bijaksana. Penelitian yang dilakukan Megawati dan Okti menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada dokter gigi ( $p=0.015$ ). Pengalaman yang didapat seiring bertambah usia akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Megawati & Okti, 2013).

Insentif merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai. Pemberian insentif dapat berupa uang dan benda. Dalam penerapan pemberian insentif pada kader umumnya dalam wujud: uang transport, uang pulsa, seragam, dll (Rahmita dan Rachmalia, 2017). Kader merupakan anggota masyarakat yang mampu dan bersedia menyelenggarakan posyandu secara sukarela (Kemenkes RI, 2012b). Pemberian insentif memberikan pengaruh yang positif bagi kader. Pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kader dalam menyelenggarakan posyandu. Selain itu, proyek yang dilakukan akan berhasil dengan pemberian insentif secara berkala (Hariani dan Ramlah, 2017). Insentif selain dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan prestasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian insentif memiliki dampak meningkatkan dorongan menjadi individu yang lebih baik dalam bekerja dan mempertahankan individu (menambah masa kerja) di tempat kerja (Sukarji, 2018). Penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), penelitian tersebut dilakukan pada 18 kader membuktikan adanya hubungan insentif dengan kinerja ( $p=0.001$ ). Pada penelitian tersebut menjelaskan pemberian insentif dapat digunakan untuk meningkatkan daya tarik dalam merekrut kader baru. Insentif yang diberikan dapat meningkatkan tanggung jawab, rasa memiliki, dan mempertahankan prestasi.

### Simpulan dan Saran

Terdapat pengaruh usia terhadap kinerja kader posyandu, kader yang berusia 35 tahun atau lebih memiliki kemungkinan berkinerja baik (OR= 3.35; CI 95%= 1.33 sampai 8.42;  $p=0.007$ ). Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja kader, kader yang mendapatkan insentif memiliki kemungkinan untuk berkinerja baik (OR= 2.09; CI 95%= 1.03 sampai 4.46;  $p=0.040$ ).

Diharapkan pemerintah desa/ kelurahan memaksimalkan Alokasi Dana Desa (ADD) untuk mengembangkan Upaya Kegiatan Bersumberdaya Masyarakat (UKBM) salah satunya adalah posyandu. Pemberian insentif secara berkala pada kader untuk meningkatkan kinerja kader.

### Daftar Pustaka

- Andriani H, Liao CY, dan Kuo HW. (2016). Association Of Maternal And Child Health Center (Posyandu) Availability With Child Weight Status In Indonesia: A national study. *Ijerp*, vol.13, no.3, hh. 1–10. <https://doi.org/10.3390/ijerph13030293>.
- Banowati L (2018). Hubungan karakteristik kader dengan kehadiran dalam pengelolaan posyandu. *Jurnal Kesehatan*, vol.9, no.2, hh. 101–111. <https://doi.org/10.38165/jk.v9i2.85>
- Bidayati U (2017). Commitment, motivation, and performance of posyandu cadres. *ICOI*, vol.13, no.1, hh. 93–97. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.27>
- Dinkes Jateng. (2019). *Profil kesehatan Provinsi Jawa Tengah 2018*. Semarang: Dinkes Jateng.

- Harahap SS (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, dan masa kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode pearson correlation. *Teknovasi*, vol. 6, no. 2, hh. 12–25.
- Hariani dan Ramlah. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Kader Posyandu di Kecamatan Bulu Kabupaten Polewali Mandar. *J-KESMAS*, vol.3, no.2, hh. 120–132. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v3i2.289>.
- Kemenkes RI. (2012a). *Buku pegangan kader posyandu*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI Pusat Promosi Kesehatan. <https://doi.org/10.1159/000317898>.
- Kemenkes RI. (2012b). *Kurikulum dan modul pelatihan kader posyandu*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kok MC, Broersen JEW, Theobald S, dkk (2017). Performance of community health workers: situating their intermediary position within complex adaptive health systems. *Hum Resour Health*, vol.1, no. 1, hh. 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0234-z>
- Kuule Y, Dobson AE, Woldeyohannes D, Zolfo M, dkk (2017). Community Health Volunteers in Primary Healthcare in Rural Uganda: Factors Influencing Performance. *Front Public Health*, vol.5, no. 3, hh. 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00062>.
- Layut EE, Lengkong VP, dan Ogi I (2017). Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia, dan masa kerja (studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *EMBA*, vol. 5, no.2, hh. 2771–2780. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17155>
- Megawati, D. U., & Okti, P. (2013). Pengaruh umur terhadap kinerja dokter gigi pada puskesmas di wilayah Kotamadya Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, vol. 3, hh. 1–16.
- Sari IK (2018). Hubungan Motivasi dan Insentif Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, vol. 9,no.1, hh. 78–87. <https://doi.org/10.30633/jk-ms.v9i1.141>
- Sulaeman ES (2016). *Pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan teori dan implementasi*. Yogyakarta: UGM Press
- Sukarji (2018). Mediasi motivasi kerja dalam menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Revitalisasi*, vol. 7, no. 2, hh. 162–171. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/797/628>
- Trisanti I dan Risnawati I (2017). Motivasi kader dan kelengkapan pengisian kartu menuju sehat balita di Kabupaten Kudus. *Indonesia Jurnal Kebidanan*, vol.1, no.1, hh. 1–11. Retrieved from <https://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/ijb/article/view/221/172>
- Wahyuni DN, Joebagyo H, dan Murti B (2017). Factors associated with cadre activities in Jember, East Java. *The JHPB*, vol. 2, no. 3, hh. 282–290. <https://doi.org/10.26911/thejhp.2017.02.03.0>