



## REVITALISASI KADER POSYANDU DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI DESA TANJUNG KECAMATAN SARONGGI KABUPATEN SUMENEP

Ahmaniyah<sup>1</sup>, Ratna Indriyani<sup>2</sup>, Niken Wahyu Hidayati<sup>3</sup>, Anisa<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Wiraraja



**\*Corresponding author**

Email :

ahmaniyah.fik@wiraraja.ac.id

HP: 082331663998

**Kata Kunci:**

Posyandu;

Kader;

Revitalisasi;

**Keywords:**

Posyandu;

Cadre;

Revitalization

**ABSTRAK**

Puskesmas saronggi mempunyai sarana pendukung upaya kesehatan berbasis masyarakat (UKBM), salah satu bentuk UKBM di puskesmas saronggi yaitu posyandu Balita, fungsi posyandu ini untuk memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu, bayi, dan balita. Tetapi pada kegiatan posyandu balita di puskesmas Saronggi pelaksanaannya belum optimal yaitu di meja 1-4, yang berakibat pada data yang kurang jelas dan informasi kurang tepat sasaran, metode pada pengabdian ini dimulai dari pretest, dilakukan pelatihan dan tahap akhir post tes serta roleplay sebagai indicator penilaian. Pengetahuan kader mengalami peningkatan yaitu 89,55%.

**ABSTRACT**

*The Saronggi Community Health Center has supporting facilities for community-based health efforts (UKBM), one form of UKBM at the Saronggi Community Health Center is the Toddler Posyandu, the function of this posyandu is to empower the community and make it easier for the community to obtain basic health services to accelerate the reduction in maternal, infant and child mortality rates. toddler. However, in the toddler posyandu activities at the Saronggi Community Health Center, the implementation was not optimal, namely at tables 1-4, which resulted in unclear data and information that was not on target. The method for this service starts from a pretest, training is carried out and the final stage is post-test and roleplay as an indicator. assessment. Cadre knowledge has increased, namely 89.55%*



## PENDAHULUAN

Posyandu merupakan bentuk Upaya Kesehatan berbasis Masyarakat yang diselenggarakan, dikelola oleh Masyarakat dan untuk Masyarakat. Yang tujuannya untuk memberdayakan Masyarakat serta mempermudah Masyarakat dalam memperoleh pelayanan Kesehatan. (RI K. K., 2012). Dalam program posyandu yang memegang peranan penting adalah kader. (Kusumawardani, 2018) Untuk keberhasilan suatu posyandu terletak pada kinerja dan motivasi kader, tetapi pada pelaksanaan posyandu banyak masalah yang muncul yang disebabkan karena adanya keterbatasan baik dalam keterbatasan sumberdaya, kemampuan dan keterampilan oleh puskesmas maupun kader.

Puskesmas Saronggi terletak di kecamatan saronggi kabupaten sumenep, berlokasi berdekatan dengan jalan raya utama kecamatan tepatnya di jalan raya sumenep pamekasan kecamatan saronggi kabupaten sumenep. Puskesmas saronggi memiliki cakupan layanan jumlah penduduk sekitar 37.924 jiwa yang tersebar di 14 (empat belas) desa. Puskesmas saronggi mempunyai sarana pendukung upaya kesehatan berbasis masyarakat (UKBM), salah satu bentuk UKBM di puskesmas saronggi yaitu posyandu Balita yang tersebar di 14 desa dengan jumlah posyandu sebanyak 48 dan jumlah kader 185 orang, fungsi posyandu ini untuk memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu, bayi, dan balita.

Dalam pelaksanaan kegiatan posyandu membutuhkan kader, karena selain sebagai pelaksana kegiatan kader juga sebagai pengelola posyandu. Kader posyandu adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu. Pada pelaksanaannya posyandu terdiri 5 meja namun posyandu di wilayah kerja puskesmas saronggi belum optimal, yaitu sistem 5 meja belum berjalan sesuai dengan standar terutama di meja 1 sampai 4 yaitu meja 1 (pendaftaran), meja 2 (penimbangan bayi, pengukuran tinggi badan), meja 3 (pengisian KMS), yang berdampak pada meja 4 (Penyuluhan) tidak tepat sasaran. Data ini didapat dari hasil evaluasi kinerja bidan penanggung jawab posyandu Balita. Salah satu desa yang pelaksanaan 5 meja yang belum optimal yaitu posyandu di desa tanjung, selain permasalahan tersebut kader kurang aktif dalam mengajak Masyarakat untuk datang ke posyandu.

Dari permasalahan tersebut disebabkan karena kurangnya pengetahuan kader sehingga kader kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga diperlukan strategi yang tepat dalam memberdayakan kader di desa tanjung yaitu dengan dilakukannya revitalisasi peran kader dalam mengoptimalkan 5 meja dalam posyandu, sehingga Pembangunan kesehatan dapat berfungsi optimal apabila ditunjang pemberdayaan masyarakat dan tentunya terdapat bimbingan bagi kader posyandu dan ibu yang membawa balitanya kePosyandu. (Sari, 2015)

## METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan program kemitraan masyarakat ini berupa revitalisasi kader dengan cara pelatihan akan dilaksanakan di lokasi mitra yaitu di desa tanjung kecamatan saronggi kabupaten sumenep yang berjarak 13,5 km dari

Universitas Wiraraja. Dengan Langkah-langkah sebagai berikut : (1) melakukan pretest pengetahuan kader tentang posyandu, (2) setelah itu dilakukan pelatihan tentang penguatan kader dalam posyandu dengan menggunakan modul dari kemenkes tahun 2012 (3) post test dan roleplay kader dalam melakukan tugasnya dalam posyandu. Dengan adanya posttest dan roleplay ini yang akan mengukur keberhasilan pelatihan kader.

## HASIL PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Kader

Karakteristik	Hasil
Umur	
< 25 tahun	6 kader (60%)
≥ 25 tahun	4 kader (4%)
Pendidikan	
SD	0
SMP	30%
SMA	70%
Masa Kerja	
<3 tahun	20%
≥3 tahun	80%

Tabel 2. Keterampilan kader dalam menjalankan kegiatan posyandu

No	Aspek	Kegiatan		Indicator keberhasilan
		I	II	
1	Pengetahuan kader	69,71%	89,55%	77,89%
2	Pelatihan kader	-	Terlaksana	100%

Berdasarkan table 1 karakteristik kader Sebagian besar berumur kurang dari 25 tahun, dengan Pendidikan SMA dan masa kerja lebih dari 3 tahun. Pada penelitian maykuroh bahwa usia 22-24 tahun akan mengalami penurunan belajar hingga 15% yang pada puncaknya pada usia 25 – 41 tahun. (Maykuroh, 2022) Jadi dapat diartikan bahwa umur kader yang Sebagian besar kurang dari 25 tahun yang akan menghambat kader dalam mempelajari sesuatu.

Lama bekerja juga mempengaruhi kinerja seseorang karena ini berkaitan dengan pengalaman dalam menguasai tugasnya dan tidak memerlukan bimbingan. Berbeda dengan lama kerja yang masih kurang membutuhkan pengalaman dan bimbingan dalam menjalankan tugasnya. Pada kegiatan ini didapatkan bahwa Sebagian besar kader mempunyai masa kerja kurang 3 tahun, dalam suatu organisasi pengalaman kerja akan sebanding lurus dengan masa kerja yang nantinya akan menjadi kecakapan kerja yang lebih baik. (Batbuall, 2021)

Table 2 menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan dalam pengabdian ini pada pengetahuan kader mencapai tingkat keberhasilan 89,55% dari hasil pre test yaitu 69,71 % hal ini sudah melebihi indikator keberhasilan yaitu 77,89%, dan juga

dibuktikan dengan pelaksanaan roleplay tentang peran dan tugas kader dalam menggerakkan Masyarakat dalam posyandu.

Posyandu artinya pusat pelayanan terpadu, yang kegiatan didalamnya terdapat berbagai kegiatan pelayanan Kesehatan dasar. Posyandu diselenggarakan oleh dan untuk masyarakat. Sasaran pelayanan posyandu adalah semua anggota masyarakat yang memerlukan pelayanan kesehatan dasar. Pelayanan kesehatan dasar tersebut meliputi pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA) yang mana pelayanan tersebut dapat diperinci pada bayi dan balita; ibu hamil dan pasca hamil; pasangan usia subur; pengasuhan anak (Depkes, 2012). Menurut (RI, 2011) Usaha untuk mengembangkan segala kegiatan pembangunan kesehatan masyarakat melalui posyandu, maka peran kader adalah sebagai berikut: penyuluh, perencana, pelaksana, pengelola, penghubung dan perintis.

Dari table diatas bahwa pengetahuan diatas berhasil karena adanya penyegaran dengan dialaksanakannya pelatihan kader, karena pelatiha merupakan suatu kegiatan proses belajar mengajar mengenai pengetahuan dan keterampilan dalam kader dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan satndar. Pelatihan berarti mengubah pola perilaku, karena dengan pelatihan pada akhirnya akan menimbulkan perubahan perilaku. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar, berguna untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu relatif singkat dan metodenya mengutamakan praktek daripada teori. (Widarti, 2018)

Hasil pengabdian ini sejalan dengan hasil pengabdian yang dilakuka oleh dedeh bahwa dengan dilakukannya pelatihan akan memberikan dampak perbedaan pengetahuan dan tanggung jawab kader dalam melaksanakan tugasnya. (Dedeh Husnaniyah, 2022).



Gambar 1. Pelaksanaan pelatihan kader



Gambar 2. Pelaksanaan post test kader

## KESIMPULAN

Dari hasil pengadain ini dapat disimpulkan hasil pengetahuan kader meningkat melebihi indikator keberhasilan yaitu mencapai 89,55% setelah selesai dilaksanakan pelatihan dan kader dalam melaksanakan permainan peran sebagai bahan evaluasi dalam pelatihan ini juga sangat bagus sekali yaitu terlaksana dengan sempurna. Dalam melaksanakan kegiatan ini hambatan secara mayor tidak ada tetapi secara minor ada yaitu dalam menyesuaikan kegiatan ini dengan jadwal masing-masing penulis. Saran untuk kedepannya bukan hanya dalam bentuk pelatihan dan role play tetapi revitalisasi yang diperlukan yaitu pemberdayaan kader dan Masyarakat dalam mensukseskan posyandu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada LPPM universitas Wiraraja yang telah memberikan dana internal pada pengabdian ini dan terimakasih kepada puskesmas saronggi yang telah bersedia memfasilitasi kegiatan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Batbuall, B. (2021). *Self Management Untuk Meningkatkan Kinerja Bidan*. Adab.
- Dedeh Husnaniyah, D. Y. (2022). Perbedaan Pengetahuan Kader Posyandu Tentang Pengelolaan Posyandu Sebelum Dan Sesudah Dilakukan Pelatihan Di Desa Wanantara Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 104-110.
- Depkes. (2012). *Ayo Ke Posyandu Setiap Bulan: Posyandu Menjaga Ayo Ke Anak Dan Ibu*.
- Kusumawardani, A. S. (2018). Hubungan Sikap Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [Jskpm]*, 223–238.
- Maykuroh, K. (2022). *Modul psikologi perkembangan*. Feniksmudasejahtera.
- Ri, D. (2011). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu*. Jakarta.
- Ri, K. K. (2012). *Kurikulum Dan Modul Pelatihan Kader Posyandu*. Kementerian Kesehatan Ri.



- Sari, N. N. (2015). Bimbingan Kader Posyandu Dengan Kepatuhan Kunjungan Ibu Balita Di Posyandu. *Jurnal Ners Lentera*, 1-9.
- Widarti, R. F. (2018). Perbedaan Pengetahuan Kader Posyandu Sebelum Dan Sesudah Dilakukan Pelatihan Penggunaan Aplikasi Iposyandu. *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat*, Volume 1 Nomor 1.