

Kinerja Kader Pada Peningkatan Minat Kunjungan Ke Posyandu di Desa Mekarlaksana

Hani Suryani^{1*}, Alda Ramadhika²

¹⁻² Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: hani10121101@digitechuniversity.ac.id¹, aldaramadhika@digitechuniversity.ac.id²

Alamat: Jl. Cibogo Indah III – Bodogol Rt.08/05, Kel. Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40292

Korespondensi Penulis: hani10121101@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *In the world of work and organizations, performance is very important in an organization because it determines the success in achieving the goals and vision of an organization. This study aims to determine the extent to which the role of cadre performance on increasing interest in visiting posyandu. The resulting output is community satisfaction with the services provided. The research method used in this research is descriptive qualitative to explore thoroughly and in depth about the performance of cadres in the Mekarlaksana Village posyandu. Data were collected by means of interviews, observation and documentation to harmonize the facts in the field with existing data. And analyzed by means of data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results showed that the performance of cadres had an impact on community interest in visiting. Most people feel comfortable with the services provided so that visits to the posyandu increase and stabilize. This finding indicates that performance affects people's desire to visit. Thus, this study contributes to the management of social organizations and can be used as a reference for further research.*

Keywords: *performance, Cadre performance, posyandu.*

Abstrak. Dalam dunia pekerjaan maupun organisasi kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja kader pada peningkatan minat kunjung ke posyandu. Output yang dihasilkan berupa kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif untuk mengeksplorasi secara menyeluruh dan mendalam mengenai kinerja kader di posyandu Desa Mekarlaksana. Data dikumpulkan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi untuk menyelaraskan antara fakta di lapangan dengan data yang ada. Dan dianalisis dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kader berdampak pada minat kunjung masyarakat. Sebagian besar masyarakat merasa nyaman dengan pelayanan yang diberikan sehingga kunjungan pada posyandu meningkat dan stabil. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja mempengaruhi keinginan masyarakat untuk berkunjung. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi manajemen organisasi sosial serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: Kinerja, kinerja kader, posyandu.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Indonesia dalam memperbaiki kondisi kesehatan anak, remaja, dan ibu terus menunjukkan kemajuan yang positif. Pemerintah menunjukkan komitmen nyata melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024, yang bertujuan untuk memperluas akses layanan kesehatan serta menerapkan langkah-langkah preventif guna mendorong pola hidup sehat di kalangan anak dan remaja, seperti peningkatan cakupan imunisasi dan pengendalian penyakit tidak menular (PTM) (UNICEF, 2020). Adapun sarana dan prasarana berupa posyandu yang telah diberikan oleh pemerintah pada tiap-tiap wilayah

bertujuan agar imunisasi anak lebih mudah. Posyandu adalah Pos Pelayanan Terpadu. Target posyandu bukan hanya anak-anak saja, tetapi diperuntukkan juga kepada ibu hamil dan menyusui, remaja dan juga lansia (Kemenkes RI, 2023). Kegiatan posyandu diselenggarakan oleh para kader, yaitu anggota masyarakat yang memiliki kemampuan, kesediaan, serta waktu luang untuk terlibat dalam pelaksanaan posyandu. Umumnya, para kader ini berasal dari kalangan perempuan. Bukan sekedar peran kehadiran kader, tetapi dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan di mana hal tersebut menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam kegiatan posyandu (Simanjuntak, 2023).

Perekrutan kader menjadi hal yang bersifat keterpaksaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kecilnya insentif yang diberikan, kurangnya pelatihan sehingga kader belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta fasilitas yang kurang memadai (Renowati, 2022). Menurut Tri Sakti Widyarningsih dkk (2020) dalam penelitiannya “Peran Kader Dalam Memotivasi Ibu Balita Yang Berkunjung Ke Posyandu” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kader posyandu yang memiliki kinerja yang baik sangat mempengaruhi motivasi ibu untuk membawa anaknya ke posyandu. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi (Marselina, Adha, & dkk, 2024). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam memastikan kelangsungan hidup dan perkembangan sebuah organisasi (Hidayat & Faisal, 2025).

Terdapat 21.018 balita stunting dan 207.325 balita mengalami gizi buruk. Data ini sudah menurun setiap tahunnya. Dengan populasi sekitar 3,7 juta jiwa, Kabupaten Bandung pada tahun 2024 memiliki total 4.358 posyandu yang terbagi ke dalam beberapa strata, yaitu posyandu madya, purnama, dan mandiri. Melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat selaku Pokjanal Posyandu Kabupaten Bandung, berbagai program telah dijalankan guna meningkatkan kinerja posyandu di wilayah tersebut (Kabupaten Bandung, 2024). Kinerja karyawan menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi tingkat keberhasilan sebuah organisasi (Syaidah & Faisal, 2024). Telah dilakukan *survey* pendahuluan sebagai langkah awal dalam penelitian untuk memahami situasi dan kondisi di lapangan dan juga sebagai dasar penelitian. *Survey* pendahuluan dilakukan kepada 10 responden dengan 3 pertanyaan mengenai peran kinerja kader posyandu terhadap peningkatan minat masyarakat, berikut hasil *survey* yang telah dilakukan:

Tabel 1. Survey Pendahuluan

No	Pertanyaan	Kategori	
		Tidak Setuju	Setuju
1	Apakah menurut ibu kader posyandu di desa ini aktif dalam mengajak untuk berkunjung ke posyandu?	2	8
2	Menurut ibu bagaimana sikap para kader posyandu ramah saat memberikan pelayanan ?	1	9
3	Apakah kegiatan yang dilakukan kader posyandu mempengaruhi minat ibu untuk berkunjung ke posyandu?	4	6
Total		7	23

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa fakta situasi dan kondisi di lapangan menunjukkan kinerja kader berpengaruh terhadap minat kunjungan ke posyandu. Didukung dengan sarana dan prasarana yang diberikan oleh pemerintah setempat sudah memadai dan kinerja kader menjadi pengaruh yang besar bagi kesadaran masyarakat akan pentingnya kegiatan tersebut. Kualitas pelayanan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan dan pengendalian terhadap berbagai aspek mutu pelayanan yang dapat dikenali (Romdon & Ramadhika, 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Posyandu berfungsi sebagai wadah interaksi antara tenaga kesehatan dan masyarakat dalam upaya mengatasi permasalahan kesehatan di lingkungan setempat. Dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, yang mencakup aspek kesehatan, kebahagiaan, kualitas hidup, serta kondisi ekonomi masyarakat (Saepudin, Rizal, & dkk, 2017). Kader adalah seseorang yang berasal dari suatu organisasi atau kelompok dan berperan sebagai penggerak dalam berbagai bidang kehidupan sosial masyarakat. Seseorang dapat diangkat menjadi kader apabila memiliki komitmen yang tinggi serta memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi terkait (Sanniyah, 2023). Peran kader sangat vital dalam penyelenggaraan layanan kesehatan, sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap peningkatan pengetahuan serta pelaksanaan tugasnya selama menjalankan peran tersebut (Kusuma & dkk, 2021).

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), lingkungan kerja (*work environment*), kompetensi (*competency*), dan kepemimpinan (*leadership*). Kinerja seseorang

tidak selalu baik, bahkan ada yang tidak sesuai dengan tupoksi karyawan dan juga tidak sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan baik organisasi maupun individu. Seorang karyawan yang tidak merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung mengalami penurunan kinerja. Pengembangan SDM bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan semangat kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan jabatan (Pitriyani & Faisal, 2024).

Minat adalah sesuatu yang berhubungan dengan sikap. Dikemukakan (Sari, 2022) minat merupakan kecenderungan yang menetap untuk memperhatikan dan mengenang suatu aktivitas. Dengan kata lain, minat merupakan kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau bisa disebut sebagai keingintahuan yang besar terhadap sesuatu. Faktor internal yang biasanya mempengaruhi minat seperti perhatian, keingintahuan, motivasi, serta kebutuhan. *Theory Planned Behavior* yang dikemukakan (Ajzen, 1991) diterapkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku. Menurutny, niat untuk berperilaku merupakan faktor utama atas tindakan seseorang. Ada 3 pilar utama yang mempengaruhi niat, antara lain:

1. Sikap terhadap perilaku, seseorang yang mempunyai perilaku positif atau negatif akan berdampak pada suatu tindakan.
2. Norma subjektif, pengaruh sosial atau tekanan dari orang lain berdampak pada keputusan seseorang dalam bertindak.
3. Kontrol perilaku yang dirasakan, yang mana maksudnya ialah persepsi seseorang mengenai kemudahan/kesulitan dalam melakukan tindakan

Adapun *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikembangkan (Deci & Ryan, 1985) menjelaskan motivasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan ditentukan berdasarkan dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Fokus utama bagaimana individu dalam mengembangkan motivasi, keterlibatan dan kepuasan dalam melakukan tindakan. Adapun komponen *Self-Determination Theory (SDT)* diantaranya ialah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan 3 kebutuhan psikologis dasar.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kualitatif deksriptif dengan tujuan untuk memahami suatu fenomena, perilaku atau pengalaman secara mendalam di mana hasilnya akan diuraikan melalui kata-kata (Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D), 2024). Populasi penelitian ini mencakup seluruh kader yang bertugas dan masyarakat/ibu-ibu sebagai pengunjung posyandu. Sampel diambil dari populasi dengan teknik purposive sampling yaitu

ketua kader PKK, 3 anggota kader, dan 13 ibu pengunjung aktif posyandu. Menurut (Prof. Dr. A. Muri Yusuf, 2014) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Secara umum teknik pengumpulan data kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan (Moleong, 2007) menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan masyarakat didapatkan bahwa yang mempengaruhi ibu untuk datang ke posyandu adalah karena kebutuhan yang diinginkan (kesehatan anak) di mana posyandu memberikan fasilitas tersebut. Selain itu karena kurangnya pemahaman mengenai kesehatan anak, narasumber merasa terbantu dengan adanya kader yang memberikan penyuluhan dan ilmu tentang hal tersebut. Oleh karena itu, seseorang akan datang berkunjung salah satunya dengan faktor kebutuhan yang diinginkan, selain itu peran kader benar-benar mempengaruhi pola pikir dan memotivasi ibu untuk berkunjung. “Kader memberikan pelayanan yang baik dan ramah yang membuat masyarakat merasa nyaman saat berkunjung” ujar ibu Lilis sebagai pengunjung aktif posyandu. Hal tersebut sejalan dengan dokumen yang peneliti dapat mengenai daftar hadir masyarakat ke posyandu terhitung Januari 2024 – Februari 2025 yang memperlihatkan bahwa kunjungan meningkat dan stabil dengan rata-rata 30 dari 35 anak setiap bulannya. Peran kader dalam mengajak masyarakat untuk berkunjung dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi atau penyuluhan yang pelaksanaannya bisa di balai desa atau tempat berkumpul masyarakat terdekat.

Untuk mengetahui seberapa jauh posyandu ini berjalan secara optimal, kader membuat target setiap bulan, dari hasil tersebut akan terlihat apakah posyandu bulan ini optimal atau tidak. Menurut hasil wawancara dengan kader, untuk meningkatkan kualitas pelayanan dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kader, dan pemberian modul pembelajaran yang berisi edukasi. Meningkatkan koordinasi dengan puskesmas agar kinerja kader dapat dievaluasi oleh pihak puskesmas. Hasil observasi yang dilakukan sejalan dengan data wawancara yang mana peneliti mengamati secara langsung situasi, kondisi dan aktivitas kegiatan posyandu. Kehadiran ibu dan balita cukup baik, sekitar 90% sasaran hadir. Kader terlihat melayani masyarakat dengan baik.

Kinerja kader berpengaruh pada minat kunjungan dan juga antusias masyarakat dalam berkunjung ke posyandu. Para kader posyandu menyadari pentingnya sosok mereka di antara masyarakat. Jika kader aktif dan memberikan pelayanan yang baik, akan membuat masyarakat

lebih termotivasi untuk hadir. Kinerja kader merupakan salah satu faktor utama yang berdampak nyata pada minat kunjung masyarakat, selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) kader posyandu memiliki tugas utama dalam mengedukasi, mengajak, dan melayani masyarakat, sehingga kinerja mereka sangat menentukan tingkat partisipasi masyarakat dalam kegiatan posyandu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa masyarakat cenderung datang ke posyandu jika kader menunjukkan kinerja yang baik, sikap yang ramah, pelayanan yang kompeten, dan komunikasi yang aktif.

Dalam *Theory of Planned Behavior (TPB)* – Ajzen (1991), dijelaskan bahwa sikap terhadap perilaku, norma sosial, dan kontrol perilaku yang dirasakan seseorang berdampak pada keputusan dalam melakukan suatu tindakan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja kader memiliki hubungan erat dengan minat kunjungan masyarakat, sesuai dengan teori *TPB* yang dijelaskan. Selain faktor perilaku, motivasi juga memainkan peran penting dalam mendorong masyarakat untuk berkunjung ke posyandu. Dalam *Self-Determination Theory (SDT)* – Deci & Ryan (1985) mengemukakan bahwa motivasi bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang mendorong masyarakat untuk berkunjung ke posyandu ialah kebutuhan akan kesehatan anak dan kinerja kader dalam memberikan edukasi yang baik yang meningkatkan pemahaman masyarakat sehingga meningkatkan motivasi intrinsik. Adapun motivasi ekstrinsik seperti ajakan langsung dari kader, yang mana berdasarkan hasil wawancara, beberapa ibu mengakui bahwa mereka mau berkunjung karena kader yang aktif dalam mengajak untuk kegiatan posyandu. Berdasarkan teori tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja kader berdampak pada peningkatan motivasi masyarakat untuk berkunjung ke posyandu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja kader di Posyandu Desa Mekarlaksana dinilai efektif meskipun masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggota, fasilitas, dan kendala saat imunisasi. Kader tetap mampu mengatasinya, sehingga meningkatkan minat masyarakat untuk datang ke posyandu. Mereka dikenal ramah, aktif mengajak warga, dan rutin memberikan edukasi. Peningkatan kualitas dilakukan melalui evaluasi bulanan, pelatihan, koordinasi dengan puskesmas keliling, dan pemberian modul edukatif. Secara umum, masyarakat menilai kinerja kader positif, ramah, sabar, dan memberikan pelayanan yang memuaskan.

Saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini ditujukan kepada pemerintahan atau institusi terkait, yaitu diharapkan agar terus meningkatkan kinerja para kader posyandu guna mendorong peningkatan minat kunjungan masyarakat setiap tahunnya. Peningkatan ini dapat

dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, penyediaan fasilitas yang memadai, serta dukungan aktif dari pihak terkait. Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih besar agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih mendalam dan akurat, seperti metode kuantitatif, guna memperoleh hasil yang lebih objektif.

REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Hidayat, A. R., & Faisal, M. (2025). Peran pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Eka Mas Republic di Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(3), 1497.
- Kabupaten Bandung. (2024, November 8). Tahun 2024, Dinas PMD sebut Kabupaten Bandung sudah miliki 4.358 posyandu pelayanan dasar masyarakat. <https://kabandung.id/2024/11/tahun-2024-dinas-pmd-sebut-kabupaten-bandung-sudah-miliki-4-358-posyandu-pelayanan-dasar-masyarakat.html>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023, Mei 16). Posyandu semakin siap melayani masyarakat semua usia. <https://ayosehat.kemkes.go.id/posyandu-semakin-siap-melayani-masyarakat-secara-menyeluruh>
- Kusuma, C., & dkk. (2021). Literature review: Peran kader posyandu terhadap pemberdayaan masyarakat. [Nama jurnal tidak tersedia], [volume dan nomor tidak tersedia], 109.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marselina, R. D., Adha, A. S., & dkk. (2024). Analisis kebutuhan sumber daya manusia dan manajemen hubungan industrial pada karyawan administrasi di RSUD Bandung Kiwari. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 137.
- Metode penelitian dan pengembangan (R&D). (2024). Dalam *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (hlm. 137). CV Saba Jaya Publisher.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode penelitian kualitatif*. Rosda Karya.
- Pitriyani, S. S., & Faisal, M. (2024). Peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Darun Nasya. *Inovasi Manajemen Jurnal*, 6(3), 21.

- Renowati, L. (2022). Motivasi dan kinerja kader posyandu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 14(2), 822.
- Romdon, N. W., & Ramadhika, A. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien Puskesmas Arjasari. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 887.
- Saepudin, E., Rizal, E., & dkk. (2017). Peran posyandu sebagai pusat informasi kesehatan ibu dan anak. *Record and Library Journal*, 3(2), 206.
- Sanniyah. (2023, September 29). Kader adalah: Ini pengertian dan perannya dalam masyarakat. <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6955599/kader-adalah-ini-pengertian-dan-perannya-dalam-masyarakat>
- Sari, A. N. (2022). Minat ibu balita terhadap kunjungan ke Posyandu Gawan Karanganyar di tengah pandemi COVID-19. *Journal of Health Research*, 5(1), 1–9.
- Simanjuntak, B. Y. (2023). Pendampingan kader menggunakan cakram gizi dan interpretasi status. *Journal of Community Engagement in Health*, 2(3), 780.
- Syaidah, S., & Faisal, M. (2024). Tinjauan faktor motivasi karyawan di dalam meningkatkan kinerja pada PD. Doa Kolot Textile Bandung. *FRIMA*, 1082.
- UNICEF. (2020). Situasi anak di Indonesia. UNICEF Indonesia.
- Yusuf, A. M. (2014). Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan (hlm. 372–391). Kencana.