

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Kabupaten Simeulue dengan ibukotanya Sinabang terletak di sebelah barat daya Provinsi Aceh, berjarak 105 Mil laut dari Meulaboh Kabupaten Aceh Barat dan 85 Mil Laut dari Tapak Tuan Kabupaten Aceh Selatan serta berada pada koordinat $2^{\circ}15'$ - $2^{\circ}55'$ Lintang Utara dan terbentang dari $95^{\circ}40'$ sampai dengan $96^{\circ}30'$ Bujur Timur (Peta Rupa Bumi Skala 1 : 250.000 oleh Bakorsurtanal).

Kabupaten Simeulue merupakan gugusan kepulauan yang terdiri dari 54 buah pulau besar dan kecil. Pulau yang terbesar adalah Pulau Simeulue yang panjangnya $\pm 100,2$ Km dengan lebar berkisar antara 8 – 20 Km. Pulau Simeulue memiliki luas 199.502 Ha atau ± 94 % dari 212.512 Ha luas Kabupaten Simeulue secara keseluruhan.

Berdasarkan peta rupa bumi yang dikeluarkan oleh Bakorsurtanal, titik terendah Pulau Simeulue terletak pada nol meter dari permukaan laut (mdpl), sedangkan titik tertinggi adalah 485 mdpl. Sebagian besar wilayah Pulau Simeulue berbukit-bukit, memiliki kemiringan (*slope*) dibawah 180 terletak di tengah Pulau Simeulue terutama di pegunungan disebelah Utara dan Selatan.

Secara geologis Pulau Simeulue termasuk di deretan kepulauan busur luar. Struktur geologinya mencerminkan status kompleks tumbukan antara lempengan India-Australia dan Eurasia yang terjadi pada Oligo-Miosen, dengan struktur-struktur lipatan dan kekar yang berkembang baik. Dua pola arah sesar yang utama

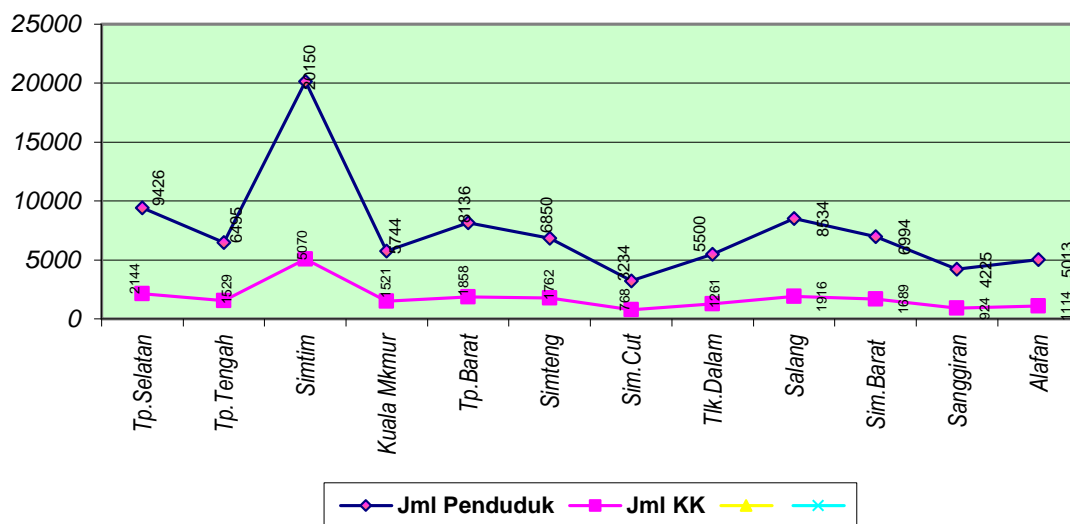
adalah Timur Laut - Barat Daya dan Barat Laut- Tenggara. Sesar besar terdapat di Pulau Simeulue adalah sesar Pegaja yang berarah Barat Laut – Tenggara.

Secara umum Kabupaten Simeulue beriklim tropika basah dengan curah hujan 2.828 mm/tahun dan merata di setiap pulau. Keadaan cuaca ditentukan oleh penyebaran musim. Pada musim barat yang berlangsung sejak bulan September hingga Februari, sering terjadi hujan yang disertai badai dan gelombang besar sehingga sangat berbahaya bagi pelayaran. Sedangkan pada musim timur yang berlangsung sejak bulan Maret hingga Agustus biasanya terjadi kemarau yang diselingi hujan yang tidak merata serta keadaan laut yang relatif tenang. Suhu harian berkisar antara 25° - 33° C. Dengan kelembaban udara relatif berkisar diantara 60% - 75% yang berlangsung sepanjang tahun. Kecepatan angin rata-rata di wilayah ini sebesar 3 knot.

Masyarakat Simeulue merupakan masyarakat yang heterogen dengan banyak suku dari berbagai daerah. Pulau ini memiliki tiga bahasa yaitu bahasa Devayan (Simolol), bahasa Leukon dan bahasa Sigulai yang digunakan sebagian besar masyarakat. Untuk daerah sekitar kota Sinabang menggunakan bahasa masyarakat pesisir Sumatera (bahasa Aneuk Jamee).

Jumlah penduduk Kabupaten Simeulue 90.291 Jiwa, 21.556 RT yang tersebar dalam 10 kecamatan yang didalamnya mencakup 26 Mukim dan 138 Desa, 414 Dusun dan 12 Puskesmas, rata - rata pertumbuhan penduduk 4,19 % pertahun dengan kepadatan penduduk rata-rata 49,12 jiwa per km². Kepadatan penduduk dilihat untuk setiap Kecamatan maka untuk Kecamatan Simeulue Timur dengan tingkat kepadatan tertinggi yaitu 329,64 jiwa per km²

sedangkan kepadatan penduduk paling rendah adalah Kecamatan Alafan yaitu 26,13 jiwa per km² dan Kecamatan Teluk Dalam yaitu 24,48 jiwa per km²



Gambar 4.1 Jumlah Penduduk & Jumlah Kk Menurut Puskesmas Di Kabupaten Simeulue Tahun 2016

Dari grafik di atas dapat kita lihat bahwa kepadatan penduduk ada di Kecamatan Simeulue Timur dengan ibukota Sinabang yang juga sebagai ibukota Kabupaten Simeulue, sedangkan yang paling rendah di Kecamatan Alafan dan Kecamatan Teluk Dalam yang merupakan Kecamatan yang terletak di tengah pulau Simeulue.

Gambaran situasi Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue yang terletak di Ibu kota Kabupaten Simeulue awal pembangunan kantor Dinas kesehatan di bangun yang bersumber dana ABPK pada tahun 2002. Dinas Kesehatan mempunyai wilayah kerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) Kecamatan dengan jumlah Puskesmas 14 Unit di masing-masing Kecamatan yaitu : 1. Kecamatan Simeulue Timur, ada 2 (dua) Puskesmas yaitu : Puskesmas Simeulue Timur dan Puskesmas Kuala Makmur 2. Kecamatan Simeulue Tengah yaitu : Puskesmas

Kampung Aie. 3. Kecamatan Teupah Selatan Yaitu : Puskesmas Teupah Selatan. 4. Kecamatan Teupah Barat yaitu Puskesmas Teupah Barat. 5. Kecamatan Teupah Tengah yaitu : Puskesmas Teupah Tengah. 6. Kecamatan Teluk Dalam, ada 2 (dua) Puskesmas yaitu : Puskesmas Teluk Dalam dan Puskesmas Luan Balu (dalam proses pembangunan). 7. Kecamatan Simeulue Cut yaitu : Puskesmas Simeulue Cut. 8. Kecamatan Salang yaitu : Puskesmas Salang. 9. Kecamatan Alafan, ada 2 (dua) Puskesmas yaitu : Puskesmas Alafan dan Puskesmas Lamerem (dalam proses pembangunan). 10. Kecamatan Simeulue Barat, ada 2 (dua) Puskesmas yaitu : Puskesmas Sibigo dan Puskesmas Sangiran.

4.1.1. Karakteristik Informan

Tabel 4.1. Karakteristik Informan

No	Nama	Umur	Pendidikan	Pekerjaan
1	Ny. SN	45 tahun	SMP	IRT/KADER
2	Ny. AR	29 tahun	SMP	IRT/KADER
3	Ny. SA	37 tahun	SD	Tukang Sapu/KADER
4	Ny. NA	45 tahun	SMP	IRT/KADER
5	Ny.IM	33 tahun	SMA	Dagang/ KADER
6	Ny. NH	44 tahun	S-1	PNS/Petugas Posyandu
7	Tn. AW	44 tahun	SMA	Kepala Desa
8	Tn. AD	55 tahun	SPK	PNS/KAPUS

4.1.2. Gambaran Umum Proses Penelitian

Pengumpulan data dari informan menggunakan metode *indepth interview*(wawancaramendalam). Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan menemukan informan terlebih dahulu.

Pertama sekali yang dilakukan peneliti adalah dengan mengajukan surat yang telah di terima dari Institut pendidikan, lalu mengajukan surat penelitian ke

Dinas Kesehatan, kemudian setelah Dinas Kesehatan memberi tanggapan, lalu peneliti mengantar surat tersebut ke Kecamatan Teupah Barat. Setelah surat di tanggapi lalu peneliti menyusun gambaran informan yang sesuai dengan penelitian. Kemudian peneliti menentukan siapa-siapa saja yang menjadi informan dalam penelitian, setelah itu peneliti mendatangi informan untuk menanyakan apakah informan tersebut bersedia dilakukan wawancara serta meminta waktu yang tepat untuk melakukan wawancara tersebut. Kader saya temui pada saat dilakukan posyandu, dan pada saat itu kebetulan Kadernya hadir dan saya meminta kesediaan Kader tersebut, dan hari berikutnya peneliti mendatangi Puskesmas Teupah Barat untuk meminta kesediaan kepala Puskesmas dan salah satu petugas posyandu, dan pada saat itu peneliti berhasil menemui informan tersebut. Pada hari berikutnya peneliti Kepala Desa untuk meminta kesediaannya dalam memberikan informasi sesuai dengan penelitian, Pada saat itu peneliti tidak bertemu dengan informan karena informan sedang kunjungan ke desa lain. Kemudian hari berikutnya peneliti berkunjung kepada informan (Kepala desa), saat itu juga informan berhasil menemuinya dan meminta kesediaan informan untuk memberi informasi tentang penelitian saya.

Setelah peneliti meminta kesediaan masing-masing informan, lalu peneliti mengatur waktu untuk mendatangi kembali masing-masing informan sesuai dengan waktu dan lokasi yang sudah di sepakati antara informan dan peneliti. Pada saat itu peneliti meminta izin dari tempat peneliti bekerja. Kemudian langkah berikutnya peneliti melakukan wawancara terhadap seluruh informan kurang lebih 3 minggu, dan peneliti juga melakukan pengamatan terhadap informan selama 2

minggu. Pada saat penelitian, peneliti dibantu oleh satu orang teman untuk membantu peneliti untuk keperluan dokumentasi seperti perekaman dan pengambilan foto.

Setelah semua data terkumpul, lalu peneliti melakukan pengkodean terhadap data yang sudah diperoleh, lalu menyusun hasil kedalam bentuk kata-kata sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan, dan tahap terakhir informan menarik kesimpulan dari hasil wawancara dan juga dari hasil pengamatan yang diperoleh peneliti selama penelitian dilakukan.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Pendidikan Informan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan :

- Informan I* : *Saya hanya tamatan SMP bu..
Deo ere tamat SMP bu..oi..*
- Informan II* : *hanya tamat SMP bu. Gak ada biaya jadi ndak nyambung sekolah. Hanya dol Tamat SMP bu, karano akduon biaya adorapek ao manyambung.*
- Informan III* : *Saya tamat SD bu..
Tamat ao SD bu.*
- Informan IV* : *Saya Tamat SMP buk
Mahaeao tamat SMP buk*
- Informan V* : *Tamat SMA, pernah dulu saya Kuliah, tapi tidak selesai.
Tamat SMA, nehu neere ao kuliah sakajab, tapi fa ado nga ao salasae.*
- Informan VI* : *Kalau dilihat dari pendidikan kader diteupah barat ini memangrata-rata pendidikannya rendah, seperti tamatan SD, SMP ada juga yang tamatan SMA tetapi hanya beberapa orang saja*
- Informan VII* : *Pendidikan kader didesa nancala 1 orang tamat SD, 3 orang tamat SMP dan 1 orang tamat SMA.*

Informan VIII : Memang selama ini yang kita jumpai bahwa kader posyandu di wilayah kerja puskesmas teupah barat rata-rata tamat SD, SMP dan SMA.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap informan diketahui bahwa dari 5 (lima) informan, terdiri dari 4 (empat) orang mempunyai pendidikan rendah yaitu SD. 1 (satu) orang, 3 orang tamat SMP kemudian 1 (satu) orang tamat SMA. Informan pendukung juga menyatakan bahwa pendidikan informan masih kategori rendah.

4.2.2. Pengetahuan Informan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan :

Informan I : pertama – tama saya membersihkan tempat posyandunya, mempersiapkan makanan tambahan, kalau sudah datang anak-anak yang posyandu kerja saya menimbang dimeja II bulan belakang saya mencatat dimeja I pendaftaran sambil membagi makanan tambahan. Kalau mengenai 5 meja kegunaannya meja I tempat pendaftaran, Meja II penimbangan dan pengukuran tinggi badan anak, meja III itu tempat mengisi buku pink.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah :

Unen-unen u bersehkan bano posyandunya, sudai saa manyiapkan sagalo makanan tambahan, kalau ngang sia besang anak – anak ia u tibang ek meja duo, bulan teisek uri ao mancatat ek meja I bano sambil mambagi makanan tambahan.. anga mengenai limo meja gunone..meja I pendaftaran, Meja II manimbang lek mangukur tinggi badan anak, meja tigo tampek mangisi buku pink.

Informan II : Kebetulan rumah saya dekat gedung posyandu jadi Pertama saya membuka pintu, mengumumkan bahwa hari ini akan dilaksanakan posyandu terus dengan kader lain

mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan posyandu, misalnya persiapan 5 meja., dimana meja I tempat pendaftaran, meja II tempat penimbangan, meja III tempat pengisian buku pink KIA, meja IV tempat para petugas puskesmas, meja V tempat penyuluhan.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Kebetulan luma oya akken elek gedung posyanduya jadi deo simamuaek bintu maumumkan bahwa balal ere akan nilaksanakan posyandu saa alek kader bukanne mampersiapkan sagalo sesuatu senga berhubungan alekposyandu misalne manyiapkan limo meja sudaisaa meja satu bano pendaftaran, meja duobano penimbangan, meja tigo bano mangisi buku ping KIA, meja ampek bano petugas tek puskesmas, meja limo bano penyuluhan

Informan III : kerja saya memasak bubur kacang hijau, dengan kader lain mempersiapkan dacin timbangan. Saya bertanggung jawab di meja II.

Kalau mengenai lima meja gunanya.. meja I pendaftaran sambil dikasi kertas kecil, meja II penimbangan sambil mengisi kertas kecil hasil penimbangan dan tinggi badan, meja III, mengisi buku posyandu, meja IV menyuntik, meja V penyuluhan

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ttugaek o mangancak bubur kacang hijau, alek kader bukanne manyiapkan dasing timbangan. Tanggung jawab o ek meja duo.

Kalau mengenai limo meja gunone, meja I bano mandaftar sauli niba alek karataek itok-itok, meja duo penimbangan alek mangisi karataek sitok hasel penimbangan dan tinggi badan, mangisi buku posyandu, ek meja ampek manuntik dan meja limo penyuluhan.

Informan IV : berhubung saya ketua kader posyandu, saya sering bertanggung jawab di meja IV dan V. saya mendampingi petugas dari puskesmas yang turun lapangan seperti imunisasi

dan terkadang tanggung jawab saya di meja V untuk melakukan penyuluhan.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Berhubung ao ketua kader posyandu, sering tanggung jawab o ek meja ampek alek meja limo, saa ao mandampengi petugas tek puskesmas senga turun lapangan seperti imunisasi saa kadang-kadang tanggung jawab o ek meja limo ya untuk melakukan penyuluhan..

Informan V : bersama dengan kader yang lain saya membersihkan, menyiapkan tempat posyandu, membagi tanggung jawab dengan kader lain dimeja masing-masing dan setiap bulannya kami bergiliran melaksanakannya. Sedangkan fungsi dari lima meja itu yaitu meja I pendaftaran, meja II penimbangan, meja III pengisian buku KIA, meja IV pelayanan, meja V penyuluhan.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Samo-samo alek kader bukanne ao mambersehken, manyiapken tampek posyandu, mambagi tanggung jawab alek kader bukanne ek meja masing-masing saa satiok bulanne begeler ami maharajokenne. Sedangkan guno tek limo meja ede adalah: meja I pendaftaran, meja II penimbangan, meja III pengisian buku pink KIA, meja IV pelayanan, meja V penyuluhan.

Informan VI : dalam pengamatan saya memang untuk tingkat pengetahuan Kader Posyandu masih kurang, masih ada Kader yang tidak mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Dikarenakan seringnya pergantian kader dan sebagai tenaga kesehatan tidak mengetahui disaat pergantian kader tersebut.

Inforaman VII : Kalau yang saya lihat ada beberapa kali saya ikuti kegiatan posyandu itu, biasa saja. mereka melakukan pekerjaannya ada yang menimbang, ada yang mencatat-catat di buku, ada juga yang membagi makanan tambahan dan ada juga yang melakukan penyuluhan tapi apakah kerja mereka

sudah dillakukan dengan benar saya juga kurang mengerti. Yang penting setiap bulan kegiatan posyandu berjalan.

Informan VIII : Memang Kader kita untuk saat ini tingkat pengetahuannya rata – rata masih kurang, bisa kita lihat dari pencapaian strata posyandu yang tidak meningkat. ini bisa dikarenakan kader yang sudah dilatih dan sudah mengerti tugas pokoknya sebagai kader tiba – tiba diganti, dengan alasan yang terkadang tidak masuk akal misalnya karna ada hubungan keluarga dengan pak kecik dll, sementara kita sudah memberikan pembinaan. sedangkan kader pengganti belum tau tupoksi nya hanya ikut – ikutan saja, kalau masalah keaktifan rata – rata aktif walau itu hanya aktif kehadiran. hadir.

Hasil wawancara yang diperoleh diketahui bahwa pengetahuan kader dalam melaksanakan tugas sebagai KADER posyandu masih kurang, KADER kurang mengetahui apa-apa saja yang dilakukan dalam kegiatan posyandu, informan hanya mengetahui tentang garis besar apa kegunaan dari lima meja itu tetapi secara rinci mereka belum memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimasing-masing meja tersebut. Dan ini dikarenakan pergantian kader yang tiba-tiba.

4.2.3 Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan :

Informan I : pernah, satu kali. Di gedung serbaguna, Yang datang dari dinas kesehatan dan puskesmas Kalau tidak salah pada akhir januari 2018.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Nehu, sauli ek gedung serbaguna...senga besang tek dinas kesehatan alek tek puskesmas, anga ado ao salah aher januari 2018.

Informan II : Pelatihan, yang bagaimana buk? ohh yang digedung serba guna itu, yang datang ibu-ibu dari puskesmas dan dinas kesehatan. Kalau tidak salah pelaksanaannya akhir januari 2018. Tentang peningkatan kapasitas kader posyandu.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Pelatihan eben maksudne buk? Oohh wi sengaek gedung serbaguna sok ede, senga fesang ibu-ibu tek puskesmas alek tek dinas kesehatan. Anga ado salah pelaksanaanne naere aher januari 2018. Tentang peningkatan kapasitas kader posyandu.

Informan III : Kalo pelatihan di puskesmas atau dinkes, belum pernah, kecuali dilokasi gedung serba guna, pernah sekali pada bulan satu. Sepertinya yang melatih dari puskesmas dan dinas. Yang dilatih itu tentang kegiatan posyandu.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Anga pelatihan ek puskesmas atau Dinkes, bahae nehu, kecuali ek lokasi gedung serba guna, nehu sahuhi inang awal taun soere. Meramne si malati jamai ya tenek puskesmas alek dinas. Singa nitere ya, masaalah tentang kegiatan posyandu

Informan IV : Pelatihan kepuskesmas, sama kedinas maksudnya? ohh itu belum pernah. Yang pernah kayak dibimbing sama petugas posyandu, disaat sedang pelaksanaan posyandu.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Pelatihan mek puskesmas, alek mek dinae maksudne? Oohh sok iye bahae nehu... nehu wi nibembeng oleh petugaek

posyandunya, sukiye dul sakilaek sajam sabelum pelaksanaan posyandu.

Informan V : Sudah pernah bu..tahun lalu dua kali, sekali di dinas kesehatan dan sekali di puskesmas. Kalau yang tahun ini baru satu kali yaitu pada akhir januari 2018. Yang membahas tentang Peningkatan Kapasitas Kader posyandu.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ngang nehu bu oi,, taun tek uri doholi, sahuli ek dinae kesehatan saa sahuli ek puskesmas. Anga bahak taun sok ere mahae sahuli inang aher januari 2018, senga ni bahas masaalah Peningkatan Kapasitas kader posyandu.

Informan VI : Pelatihan terhadap kader sudah dilakukan dipuskesmas dan didinas itu pada tahun 2017 dua kali dan pada tahun ini sudah dilaksanakan pada akhir januari 2018 itu program dari dinas kesehatannamun belum semua kader yang dapat dilatih.Kalau yang dari puskesmas untuk tahun ini tidak ada pelaksanaan.

Informan VII : Yang masuk surat kekantor desa ada, pelatihan untuk kader itu kalau saya tidak salah bulan januari 2018 setelah itu belum ada yang

Informan VIII : Pelatihan terhadap kader sudah dilakukan pada akhir januari 2018 itu program dari dinas kesehatan namun belum semua kader yang dapat dilatih. Kalau yang dari puskesmas untuk tahun ini tidak ada pelatihan terhadap kader.Tapi ada program dari promkes empat bulan sekali turun keposyandu untuk melakukan pembinaan terhadap kader posyandu.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan diketahui bahwa informan rata - rata sudah pernah mendapatkan pelatihan namun baru satu kali dan itu tidak efektif, apalagi tidak semua kader mendapatkan pelatihan tersebut. Memang dari tenaga promkes telah melakukan pembinaan secara langsung dalam 1 tahun 4 kali tapi dikarenakan pembinaan tersebut langsung disaat proses posyandu jadi ilmu yang didapat kurang dapat diserap.

4.2.4 Upah/Gaji

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan :

Informan I : Ada, buk, tapi tidak tiap bulan tergantung kapan bendahara desa mengamprah uang.bu...

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan II : Nga,buk, tapi tapi akduon tiok bulan tergantung engkan engkan bendahara desa mangamprah hepeng bu..
Gaji rutin tidak ada..tidak setiap bulan keluar buk tapi tergantung dari keluarnya dana desa*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Informan III : Gaji? ohh yang, itu.. ada bu.. tapi tidak tiap bulan. 6 bulan sekali,.yah bu di syukuri saja.. memang saya sangat butuh.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan IV : Gaji? Ohh sengasoede, nga bu..tapi aduon tiok bulan.anam bulan sauli., nisyukuri mawi. memang inau satepe paleng perlu ne.....
Gaji kami ada buk, yang diberikan oleh bendahara desa, .kami di gaji setiap enam bulan sekali. maunya gaji tu dikasi setiap bulan. .. karena kita pun kan perlu untuk membantu memenuhi kebutuhan. Semoga setiap bulannya lancar ya buk...ibuk kasi tau juga la sama kepala desa.*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Gaji mai nga buk, singada serahkan bendahara desa, ami digaji satiok anam bulan sauli, mina mai harap dihaluarken satiok bulan, sebab nevi perlune mek jamai untuk mambantu mangenoi kebutuhan mai, mudah-mudahan mek amon lancar ha a buk..tolong muatuanle mek kapalo desa ya..*
- Informan V : Kami ada dikasi gaji tapi per enam bulan sekali..itupun gajinya Rp 75.000 per bulan ..Iya maunya kan bu diberi setiap bulan walaupun sedikit, jadi kita semangat untuk bekerja bu.. dan itu menunggu keluar uang desa. Buk tolong bantu kami agar insentiv kami bisa lancar kami terima.*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Nga ami di ba gaji, tapi fa per anam bulan sauli.iyepun gajine Rp 75.000 per bulan.minakan buk niba satiok bulan mawi ,inau mina sape, jadi dai ita semangatharajo. Saa alek mamaal hepeng desa anam bulan sauli haluar. Buk oi tolong ami mubantu supayo insentiv mai dai haluar lancar mai tarimo.*
- Informan VI : informasi ada menggunakan dana desa, itu tidak setiap bulanAda bu..gaji/insentif kader itu diberikan setiap enam bulan sekali.*
- Informan VII : untuk membayarkan insentiv kader itu yang kita lakukan enam bulan sekali, tergantung dari cepat atau tidaknya dana desa yang keluar. Jika dibayar setiap bulan desa belum bisa untuk memenuhinya saat ini.*
- Informan VIII : Iya ada, kader diwilayah kerja puskesmas kita menerima insentif rata-rata setiap enam bulan sekali sesuai keluarnya dana desa. Dan pihak Puskesmas berkolaborasi dengan desa kedepannya untuk mengusulkan kecamatan agar setiap bulannya gaji kader itu dibayarkan oleh desa secara rutin. Dan kinerja kader kita bisa meningkat.*

Hasil wawancara terhadap informan diketahui bahwa informan utama menyatakan bahwa ada diberi gaji kepada informan, akan tetapi pemberian

upah/gajinya diberikan per 6 (enam) bulan sekali, informan menyatakan bahwa sebaiknya gaji diberikan setiap bulan karena informan juga mempunyai kebutuhan setiap bulannya, dan informan menyatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai. Sedangkan informan pendukung menyatakan bahwa benar ada diberikan gaji kepada informan (kader) per enam bulan sekali. Informan pendukung menyatakan akan di usulkan agar pemberian gaji/insentif informan (Kader) diberikan setiap bulan, guna untuk meningkatkan kinerja informan (Kader) tersebut.

4.2.5. Persepsi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

Informan I : Masalah apa maksudnya? Ohh masalah ketidakhadiran ibu-ibu ke posyandu, itu sudah menjadi hal yang biasa, karena adanya sesuatu dan lain hal yang menyibukkan sebagian ibu-ibu Rumah tangga, ada membantu kesawah dan memang sebagian ibu-ibu mempunyai alasan mengapa tidak membawa anaknya ke posyandu. Akan tetapi sebagai kader tetap akan mengumumkan kapan dan dimana dilaksanakan posyandu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Masalah soiye, araya maksudne? O masalah ado sia fesang sebagian ibu-ibu mek posyandu sok iye manjadi hal senga biaso, karano alek sesuatu singa manyibukken sebagian ibu-ibu alek alas an nado aduon sia mangabek anakda meposyandu. Tapi fa sebageae kader akan da umuken engkan alek omae dalaksanakan posyandu ya...

Informan II : Masalah apa ...maksudnya masalah mengapa tidak hadir kposyandu ya bu? kalau menurut saya bu, yang pastinya kami sudah memberitahukan kapan dan dimana

diadakan posyandu Jadi kalau tidak datang yah mungkin sibuk atau sedang kerja.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Arayak masalah ya.....maksudne masalah ado hader mek posyandu ya buk. Kalau menurut o buk, senga pasti ya, jamai sebagai kader ngang mangumumken engkan diadakkanne posyandu alek omaeroi. Jadi kalau ado ya fesang mungkin aya sibuk atau aya teng karajo.

Informan III : Masalahnya banyak,ada beberapa orang ibu-ibu yang tidak membawa anaknya hadir pada saat posyandu, dengan alasan karena sedang bekerja, ada yang sakit dan berjualan Jadi sebagai Kader nggak mungkin kita paksakan.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Masalahne afel, nga beberapa ibu-ibu senga ado mangabek anakne hader pado saat posyandu ya. dengan alasan karano teng iya harajo, nga beteng akoek alek iya ajualan. Jadi sebagai ao kader ado mungkin u paksoken.

Informan IV : Biasanya tidak ada masalah..tapi memang pada saat posyandu banyak yang tidak hadir, walaupun sudah diberitahu waktunya.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Biasone ado masaalah, tapi nga memang saat posyandunya afel senga ado hader, walaupun ang diatu an.

Informan V : Masalah yang terjadi biasanya pada masyarakat, banyak yang tidak hadir pada saat posyandu, itu pada waktu-waktu tertentu seperti panen padi dan panen cengkeh. akan tetapi kami sudah berusaha mengajak agar ibu-ibu datang ke

pelayanan posyandu. Tapi gimana ya bu,, yah kita selalu berusaha.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Masalah yang terjadi biasone ek masyarakat, afel senga ado hader, saat posyandu ya iye pado waktu-waktu tertentu seperti panen ahae, alek panen fungolawang, akan tetapi ngang ami berusaho mangajak supayo ibu-ibu fesang mek posyandu

Informan VI : Menurut saya kinerjanya masih kurang baik, mungkin karena itus tadi pendidikan, dan pengetahuannya masih rendah, sehingga masih sulit untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.

Informan VII : Kalau untuk kinerjanya bagaimana yah.. kembali kepada pengetahuan Kadernya, apabila pengetahuannya baik yang kemungkinan kinerjanya baik gitu.. akan tetapi kalau tidak tahu, yah bagaimana melakukannya..

Informan VIII : Yah bagaimana ya..saya fikir kinerjanya memang kurang baik, tapi kurangnya kinerja ini karena berbagai macam alasan seperti pelatihan yang kurang maksimal, ditambah lagi kader mempunyai pendidikan yang rendah.

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa persepsi informan utama terhadap masalah-masalah di posyandu adalah termasuk pada persepsi positif, sedangkan persepsi informan pendukung terhadap kinerja Kader pada posyandu termasuk pada kategori negatif.

4.2.6. Sikap

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

Informan I : Iya, selalu digerakkan biar datang ke posyandu..musyawarah seperti apa maksudnya? ohh kumpul-kumpul memang mau bu membahas posyandu juga.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a, salaku nigerakken tang sia fesang mek posyanduya...musyawarah eben maksud ne? o o bekumpul kumpul wiede buk soede mambahas posyandu ya maro.

Informan II : Iya bu..saya selalu menggerakkan ibu-ibu posyandu, sebelum dilakukan posyandu saya sudah bilang dulu sama warganya. musyawarah juga pernah kami lakukan bersama ibu-ibu.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a buk sabe ao manggerakkan ibu-ibu ek posyandu sebelum ni laksanakan posyandu ngang u ahan meneng mek warga. Musyawarah maro nehu mai lakuken alek ibu-ibu

Informan III: Iya bu..saya selalu ajak ibu untuk posyandu..musyawarahnya pernah tapi jarang lah bu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a buk...sabe ao mangajak ibuk-ibuk untuk mek posyanduya...bemusyawah ha a nehu tapi fa jarang-jarang buk..

Informan IV : Menggerakkan ibu-ibu membawa anak ke posyandu iya bu..harus digerakkan memang..kalau musyawarah pernah bu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Menggerakken ibu-ibuk mek posyandu ha a buk..harus nigerakken mang banga musyawarah nehu buk...

Informan V : Iya bu, disini memang harus di bilangin dulu sama ibu-ibunya kalau tidak, bisa lupa mereka jadi harus dibilangin. Kalau musyawarah pernah, ngobrol-ngobrol sama ibu-ibu dan masyarakat yang dilingkungan ini.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a buk,, ek ere mang harus niahan meneng mek ibuk- ibuk ya. kalau aduon, dai sia Malibu jadi harus niatuan. Kalau bemusyawah nehu, marepu-repun alek ibuk-ibuk alek masyarakat ek lingkungan ek ere.

Informan VI : Menurut saya sikap Kader lumayan baik lah dalam posyandu, dan sesuai dengan tingkat pengetahuannya.

Informan VII : Kalau sikap Kader bagus sih..

Informan VIII : Sikap kadernya memang bagus lah..yah begitu lah.

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa sikap informan terhadap pelaksanaan posyandu sudah termasuk baik, dimana informan menyatakan bahwa informan selalu menggerakkan masyarakat/ibu-ibu untu hadir pada saat posyandu dan informan juga menyatakan bahwa pernah juga dilakukan musyawarah terhadap warga-warga. Informan pendukung juga menyatakan bahwa berdasarkan pengamatan bahwa Kader sudah mempunyai sikap yang cukup baik.

4.2.7. Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

Informan I : Iya termotivasi..motivasinya maksudnya? ohh yah begitu lah biar ada juga kegiatan, soalnya di rumah saja pun bosan..jadi kalau ada kegaitan kan lebih enak buk.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a termotifasi..motifasine maksudne? O o wedelah inau nga kegiatan maro, soalne angapun ao ek luma bosan maro...jadi kalau nga kegiatan kan mareen buk..
Informan II : Ya..motivasi nya yah supaya nambah kegiatan aja bu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a..motivasi ya fa supayo manemi kegiatan mawi buk...
Informan III : Iya bu..soalnya pengen juga tau tentang kegiatan posyandu itu..iya pengen tau aja, jadi bisa juga nambah kegiatan.

Berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a buk...soalne maida ami maro mangilla tentang kegiatan posyandu ede..ha a maida mailla mai, saa maro dai manambah kegiatan mai.
Informan IV : Iya bu termotivasi memang, saya senang lah jadi Kader posyandu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ha a buk semangat ami mang, senang ao lah afale kader posyanduya...
Informan V : Iya..kalau motivasinya yah itu kan pekerjaan, kita juga kan dikasi insentif juga, jadi lumayan lah buk...

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Ha a.. anga dukungan nia mek harajonta nga, ek ita ngang maro niba insentif, jadi daimang le buk...*
- Informan VI : Kalau yang saya lihat memang kadernya termotivasi sih menjadi kader..yah mungkin karena ingin membantu, atau mungkin karena insentif juga.*
- Informan VII : Menurut saya Kader-Kader memang ada motivasi lah, ntah apapun itu motivasinya, tapi terlihat ada motivasinya.*
- Informan VIII : Motivasi Kader sepertinya ada..terlihat dari cara kader pada saat posyandu.*

Berdasarkan pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa informan mempunyai motivasi sebagai seorang Kader, akan tetapi setiap informan mempunyai motivasi yang berbeda, dimana ada yang menyatakan untuk menambah kegiatan, ada yang menyatakan ingin mengetahui kegiatan posyandu, ada yang menyatakan karena insentif. Dan informan pendukung menyatakan bahwa Kader mempunyai motivasi untuk menjadi seorang Kader.

4.2.8. Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

- Informan I : Tidak semua bu..yang biasa dilihataja yang lainnya tidak tau*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Adu masarek buk, senga biaso nienak mawi senga bukanne ado willa.*
- Informan II : Alat-alatnya masksudnya ya bu? nggak semua lah buk...sebagian tau....*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Alat-alat ne maksud ne buk? Adu masarek la buk....sebagian uwilla...

Informan III : Kalau untuk sarana prasarana tidak semua tau..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Anga untuk sarana alek prasarana adu tot uwilla.

Informan IV : Tidak semua bu..tapi banyak juga yang tau

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Ado masarek buk..tapi avel maru singa ado mangilla..

Informan V : Saranaprasarana, itu tidak tau semua bu..ada juga lah yang tau.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Sarana prasarana, sokede adu willa masarek buk, nga maru tapi adu willa.

Informan VI : Potensinya sih memang masih kurang

Informan VII : Potensi yang dimiliki Kader memang masih kurang baik..nanti kita akan latih lagi supaya lebih baik lagi

Informan VIII : Potensi informan lumayanlah bu..tapi memang masih kurang dalam kegiatan-kegiatan posyandu, informan masih kurang dalam pengenalan bahan-bahan dan juga alat-alat.

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa potensi yang dimiliki oleh Informan terhadap pengenalan sarana-prasarana, dan bahan-bahan masih kurang. Dimana Informan tidak mengetahui seperti apa sarana-prasarana dan bahan-bahan yang di gunakan pada saat posyandu, informan hanya dapat menyebutkan kursi, dan meja saja. Informan pendukung juga menyatakan bahwa Kader masih kurang memahamil alat-alat dan bahan-bahan yang diperlukan pada saat posyandu.

4.2.9. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

Informan I : Iya bu..ketua Kader selalu mengarahkan kami untuk melaksanakan tugas-tugas.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

ha a buk....ketua kader salaku mangarahkan diamai untuk malaksanakan tugae-tugaek.
Informan II : Kalau ketua Kader disini bisa lah bu..memberitahu apa yang harus dikerjakan sering juga.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Anga ketua kader anga ere dai le buk..mangatuan araya senga ni harajoken sering maro.
Informan III : Kepemimpinan ketua Kader ya? ohh bagus lumayan...

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Kepemempenan ketu a kader ha a? o oh daimang mareen...

Informan IV : Ketua kadernya lumayan, bagus..iya bisa lahsebagai pemimpin.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

O ketu a kader iya daimang mareen...ha a daileh sebahgai pemempen ma i.

Informan V : Kalau untuk ketua Kader yah bisa..kepemimpinannya bagus..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Anga untuk ketu a kader iya dai... kepemempenan ne mareen.

Informan VI : Kalau yang saya amati ketua kadernya bagus sih..

Informan VII : Menurut saya ketua kadernya aktif dan selalu menggerakkan kader lain juga.

Informan VIII : Kalau Ketua Kadernya sih bagus ko saya lihat bu..

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ketua Kader sudah baik, dimana ketua Kader sudah mampu melaksanakan tugasnya seperti menggerakkan kader-kader lain dan juga memberitahu tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh kader lainnya. Informan pendukung juga menyatakan bahwa ketua kader yang ada di Puskesmas Teupah sudah termasuk baik

4.2.10 Kebijakan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

Informan I : Kebijakan tidak ada bu..

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan II : Kebijakan akduon buk...
Tidak ada bu, kami sesuai perintah dari petugas posyandu aja.*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan III : Akduon buk, jamai ya sasuai perentah tenek petugaek
posyandu ya mawi.
Kalau kebijakan nggak ada bu..*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan IV : Anga kebijakan akdeere buk...
Kebijakan lain nggak ada..*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

*Informan V : Kebijakan bukonne akduon...
Tidak ada kebijakan, selain dari penanggung jawab Posyandu*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Akdere, kebijakan selaen tenek penanggung jawab posyandu.*
Informan VI : Dari yang saya amati sih tidak ada kebijakan yang dilakukan Kader
Informan VII : Kebijakan dari Kader nggak ada sih..
Informan VIII : Sepertinya kebijakan itu nggak ada lah dilakukan oleh Kader.

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa tidak ada kebijakan yang dilakukan oleh informan apabila tidak ada arahan dari petugas posyandu. Informan pendukung juga menyatakan bahwa tidak ada kebijakan lain yang dilakukan oleh Kader.

4.2.11. Kondisi Sosial Masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap informan, diketahui berikut rekapan informan:

- Informan I : Kalau masyarakat disini sosialnya masih bagus..nyaman kami melaksanakan kegiatan posyandu...*

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

- Anga masyarakat ne ek ere sosialne ngahe mareen...saa nyaman ami melaksanakan bak kegiatan posyandu ya...*
Informan II : Kalausosial masyarakatnya baik...nyaman dalam menjalani kegiatan.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Anga social masyarakat nea baik...tanang ami manjalanken kegiatan.

Informan III : Masyarakatnyabaik-baik bu..masih respon kalau kita datang...kalau masalah nyamannya, nyaman buk.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Masyarakat ne baik-baik buk...ngahae sia respon anga ita anga masalaalah nyaman ne, nyaman buk..

Informan IV : Sosialnya sudah baik buk...nyaman

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Sosial ne ngang mareen buk....nyaman ami...

Informan V : Masyarakat disini sosialnya masih baik buk...responlahbuk kalaukita datang atau pada saat kita bertemu, dansuasananya pun nyaman.

Pada saat melakukan wawancara, informan menggunakan bahasa daerah, berikut rekapan wawancara informan dengan peneliti dengan menggunakan bahasa daerah:

Masyarakat ek ere sosialne, ngahae mareen buk...respon sia buk anga ita besang atau pado saat ita mansikbuha saa suasana ne pun nyaman.

Informan VI : Sosialnya sih baik, dan kalau kenyamanan yah nyaman juga

Informan VII : menurut saya sosialnya baik lah.. nyaman

Informan VIII : Kalau nyamannya..nyaman..Kalau sosial masyarakat disini baik bu..

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi pendapatan informan rata-rata menyatakan tidak menentu. Dan informan pendukung tidak mengetahui kondisi pendapatan Kader.

4.3. Matrik Hasil Penelitian

Dalam hasil matrik penelitian terhadap 5 informan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2. Matrik hasil Penelitian Kinerja Kader

1. Pendidikan

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Saya hanya tamatan SMP bu	Dari 5 informan utama terdapat 1 orang tamat SD, 3 orang tamat SMP dan 1 orang tamat SMA. Rata-rata pendidikan informan terdapat dalam kategori rendah yaitu SMP.	Tingkat pendidikan kader di wilayah kerja puskesmas teupah barat pada katagori rendah.	Hasil wawancara diketahui bahwa tingkat pendidikan di wilayah kerja puskesmas teupah barat . terdapat SMP, SMA dan pendidikan informan yang rendah adalah SD.	Dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat pendidikan informan yang rendah akan mempengaruhi terhadap kinerja kader dan strata posyandu tidak dapat meningkat. Diharapkan kedepan pendidikan informan minimal SMA.
2.	Ny. AR/29 th	Hanya tamat SMP bu. Gak ada biaya jadi ndak nyambung sekolah.				
3.	Ny. SA/37 th	Saya tamat SD bu				
4.	Ny.NA/45 th	Saya Tamat SMP buk				
5.	Ny. IM 33 th	Tamat SMA, pernah dulu saya Kuliah, tapi tidak selesai.				
6.	Ny. NH/44 th	Kalau dilihat dari pendidikan kader diteupah barat ini memang rata-rata pendidikannya rendah, seperti tamatan SD, SMP ada juga yang tamatan SMA tetapi hanya beberapa				

7.	Tn. AW/44 th	orang saja Pendidikan kader didesa nancala 1 orang tamat SD, 3 orang tamat SMP dan 1 orang tamat SMA				
8.	Tn. AD/55 th	Memang selama ini yang kita jumpai bahwa kader posyandu diwilayah kerja puskesmas teupah barat rata-rata tamat SD, SMP dan SMA				

2. Pengetahuan

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	pertama-tama saya membersihkan tempat posyandunya, mempersiapkan makanan tambahan, kalau sudah datang anak-anak yang posyandu kerja saya menimbang dimeja II bulan belakang saya mencatat dimeja I pendaftaran sambil membagi makanan tambahan.	Semua Informan sebelum pelaksanaan kegiatan posyandukader hanyamembersihkan, menyiapkan tempat posyandu, Menimbang, mencatat namun untuk tugas dan tanggung jawab di 5 meja itu belum terlaksana sepenuhnya	Informan kurang mengetahui apa-apa saja yang dilakukan dalam kegiatan posyandu, informan hanya mengetahui tentang garis besar apa kegunaan dari lima meja itu	Tingkat Pengetahuan Informan di wilayah kerja puskesmas Teupah barat masih kurang, karena semua informan belum bisa melaksanakan fungsi dari 5 meja, diposyandu secara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan informan masih kurang karena setiap pelaksanaan kegiatan informan hanya menyiapkan gedung, mengajak ibu-ibu keposyandu, dan
2.	Ny. AR/29 th	Kebetulan rumah saya dekat gedung posyandu jadi Pertama saya membuka pintu,				

		<p>mengumumkan bahwa hari ini akan dilaksanakan posyandu terus dengan kader lain mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan posyandu, misalnya persiapan 5 meja.</p> <p>kerja saya memasak bubur kacang hijau, dengan kader lain mempersiapkan dacin timbangan. Saya bertanggung jawab di meja II.</p>	<p>Rata-rata informan masih kurang memahami fungsi dari masing-masing meja. pengetahuan yang kurang, dan sesuai dengan pernyataan informan pendukung</p>	<p>tetapi secara rinci mereka belum memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimasing-masing meja tersebut.</p>	<p>keseluruhan yang kurang dapat memengaruhi kinerja seseorang.</p>	<p>pada pelaksanaan 5 meja yang lancar dilakukan informan hanya pada meja pendaftaran dan penimbangan. Dengan pengetahuan yang kurang dapat memengaruhi kinerja seseorang Di harapkan nantinya informan mampu bekerja dan menguasai tentang semua tugas-tugas di laksanakan posyandu .</p>
3	Ny. SA/37 th					
4.	Ny.NA/45 th	<p>berhubung saya ketua kader posyandu, saya sering bertanggung jawab di meja IV dan V. saya mendampingi petugas dari puskesmas yang turun lapangan seperti imunisasi dan terkadang tanggung jawab saya di meja V untuk melakukan penyuluhan.</p>				
5.	Ny. IM 33 th	<p>bersama dengan kader yang lain saya membersihkan, menyiapkan tempat posyandu, membagi tanggung jawab dengan kader lain di meja masing-masing dan setiap bulannya kami</p>				

6.	Ny. NH/44 th	<p>bergiliran melaksanakannya. Sedangkan fungsi dari lima meja itu yaitu meja I pendaftaran, meja II penimbangan, meja III pengisian buku KIA, meja IV pelayanan, meja V penyuluhan. dalam pengamatan saya memang untuk tingkat pengetahuan Kader Posyandu masih kurang, masih ada Kader yang tidak mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.</p>				
7.	Tn. AW/44 th	<p>Kalau yang saya lihat ada beberapa kali saya ikuti kegiatan posyandu itu, biasa saja. mereka melakukan pekerjaannya ada yang menimbang, ada yang mencatat-catat di buku, ada juga yang membagi makanan tambahan dan ada juga yang melakukan penyuluhan, kalau masalah pekerjaannya sudah dilakukan atau tidak saya kurang mengerti.</p>				
8.	Tn. AD/55 th	<p>Memang Kader kita untuk saat ini tingkat pengetahuannya rata-rata masih kurang.</p>				

3. Pembinaan Pelatihan

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	pernah, satu kali.Di gedung serbaguna, Yang datang dari dinas kesehatan dan puskesmas Kalau tidak salah pada akhir januari 2018.	4 orang Menurut informan 4 orang sudah pernah mendapatkan pelatihan ataupun pembinaan dari puskesmas dan dinas kesehatan, dan 1 orang kader hanya berupa pembinaan yang dilakukan diposyandu saja oleh penanggung jawab posyandu. Informan pendukung juga menyatakan sudah pernah dilakukan pembinaan kepada kader.	Hampir seluruh i Pembinaan/pelatihan yang dilaksanakan di puskesmas dan dinkes. Hampir seluruh informan sudah mendapatkan pelatihan. Persepsi informan terhadap posyandu sudah positif. Kader menjalani kegiatan posyandu setiap bulan dengan baik walaupun informan pendukung menyatakan persepsi informan terhadap terhadap kegiatan masih	Hasil wawancara diketahui bahwa kader yang mengikuti pelatihan lebih aktif dibandingkan dengan kader lain yang tidak ikut pelatihan sama sekali.	Pelatihan akan Dapat disimpulkan bahwa dengan dilaksanakannya pembinaan dan pelatihan kepada informan akan sangat memengaruhi kinerja Kader, dan setelah dilakukan pelatihan dan pembinaan terhadap informan untuk meningkatkan kinerjanya kemudian setelah pelatihan dan pembinaan dilakukannya evaluasi kinerja kader kembali.
2.	Ny. SN/29 th	Pelatihan, yang bagaimana buk? ohh yang digedung serba guna itu, yang datang ibu-ibu dari puskesmas dan dinas kesehatan.				
3.	Ny. AR/29 th	Kalo pelatihan di puskesmas atau dinkes, belum pernah, kecuali dilokasi gedung serba guna, pernah sekali pada bulan satu. Sepertinya yang melatih dari puskesmas dan dinas. Yang dilatih itu tentang kegiatan posyandu.				
	Ny. SA/37 th					
4.	Ny.NA/45 th	Pelatihan kepuskesmas,sama kedinas maksudnya? ohh itu belum pernah. Yang pernah kayak dibimbing sama petugas posyandu, disaat sedang pelaksanaan posyandu.				

5.	Ny.IM 33 th	Sudah pernah bu..tahun lalu dua kali, sekali di dinas kesehatan dan sekali di puskesmas. Kalau yang tahun ini baru satu kali yaitu pada akhir januari 2018. Yang membahas tentang Peningkatan Kapasitas Kader posyandu.		kurang.		
6.	Ny. NH/44 th	Pelatihan terhadap kader sudah dilakukan dipuskesmas dan didinas itu pada tahun 2017 dua kali dan pada tahun ini sudah dilaksanakan pada akhir januari 2018 itu program dari dinas kesehatan namun belum semua kader yang dapat dilatih. Kalau yang dari puskesmas untuk tahun ini tidak ada pelaksanaan..				
7.	Tn. AW/44 th	Yang masuk surat ke kantor desa ada, pelatihan untuk kader itu kalau saya tidak salah bulan januari 2018 setelah itu belum ada				
8.	Tn. AD/55 th	Pelatihan terhadap kader sudah dilakukan pada akhir januari 2018 itu program dari dinas				

		kesehatan namun belum semua kader yang dapat dilatih. Kalau yang dari puskesmas untuk tahun ini tidak ada pelatihan terhadap kader. Tapi ada program dari promkes empat bulan sekali turun keposyandu untuk melakukan pembinaan terhadap kader posyandu.				
--	--	--	--	--	--	--

4. Upah/Gaji

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Ada, buk, tapi tidak tiap bulan tergantung kapan bendahara desa mengamprah uang.bu	Menurut informan Pemberian gaji informan diberikan setiap 6 bulan sekali sesuai keluarnya dana desa dan informan menyatakan bahwa gaji yang diberikan terlalu sedikit	Informan diberi gaji/Insentif	Gaji/Insentif merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan mungkin merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri atau mengaktualisasikan diri. (39)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberian gaji/insentif tidak rutin setiap bulan/6 bulan sekali dan ini sangat memengaruhi kinerja Kader. Agar kader .kedepan dapat menerima gaji setiap bulan.
2.	Ny. AR/29 th	Gaji rutin tidak ada..tidak setiap bulan keluar buk tapi tergantung dari keluarnya dana desa.				
3.	Ny. SA/37 th	Gaji? ohh yang, itu.. ada bu.. tapi tidak tiap bulan. 6 bulan sekali,.yah bu di syukuri saja.. memang saya sangat butuh.				
4.	Ny.NA/45 th	Gaji kami ada buk, yang diberikan oleh bendahara desa, .kami di gaji setiap enam bulan				

		sekali. maunya gaji tu dikasi setiap bulan. .. karena kita pun kan perlu untuk membantu memenuhi kebutuhan. Semoga setiap bulannya lancar ya buk...ibuk kasi tau juga la sama kepala desa				
5.	Ny. IM 33th	Kami ada dikasi gaji tapi per enam bulan sekali..itupun gajinya Rp 75.000 per bulan ..Iya maunya kan bu diberi setiap bulan walaupun sedikit.				
6.	Ny. NH/44 th	informasi ada menggunakan dana desa, itu tidak setiap bulanAda bu..gaji/insentif kader itu diberikan setiap enam bulan sekali.				
7.	Tn. AW/44 th	untuk membayarkan insentif kader itu yang kita lakukan enam bulan sekali, tergantung dari cepat atau tidaknya dana desa yang keluar. Jika dibayar setiap bulan desa belum bisa untuk memenuhinya saat ini.				
8.	Tn. AD/55 th	Iya ada, kader diwilayah kerja puskesmas kita menerima insentif rata-rata setiap enam				

		bulan sekali sesuai keluarnya dana desa.				
--	--	--	--	--	--	--

5. Persepsi

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Masalah seperti apa maksudnya? Ohh masalah ketidakhadiran ibu-ibu ke posyandu itu sudah menjadi hal yang biasa, dan memang semua mempunyai alasan mengapa tidak membawa anaknya ke posyandu. Akan tetapi sebagai kader akan memberitahukan tempat dan kapan dilaksanakan posyandu.	persepsi informan utama terhadap masalah-masalah di posyandu adalah termasuk pada persepsi positif, sedangkan persepsi informan pendukung terhadap kinerja Kader pada posyandu termasuk pada kategori negatif.	Informan sudah mempunyai persepsi yang positif terhadap posyandu. Namun informan pendukung menyat akan persepsi yang kurang.	Persepsi adalah penafsiran atau pikiran kader dalam memahami permasalahan dan segala hal tentang Posyandu Persepsi informan terhadap posyandu sudah positif. Kader menjalani kegiatan posyandu setiap bulan dengan baik walaupun informan pendukung menyatakan persepsi informan terhadap terhadap kegiatan masih kurang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi informan masih dalam keadaan baik menurut informan pendukung bahwa Persepsi informan masih kurang. Artinya informan utama harus lebih respek terhadap pelaksanaan posyandu, bukan hanya sekedar sudah melaksanakan tugasnya. Namun diharapkan dalam bekerja lebih terampil
2.	Ny. AR/29 th	Masalah...maksudnya masalah mengapa tidak hadir gitu ya bu? kalau menurut saya yah gimana lah bu, yang pastinya kami sudah memberitahukan kapan diadakan posyandu dan dimana. Jadi kalau tidak datang yah mungkin sibuk atau sedang kerja.				
3.	Ny. SA/37 th	Masalahnya banyak yang tidak hadir pada saat posyandu, dengan alasan ada yang bekerja				

		lah, ada yang sakit, dan ada juga memang malas. Jadi sebagai Kader nggak mungkin kita paksakan.				dan bertanggung jawab.
4.	Ny.NA/45 th	Biasanya nggak ada masalah..tapi memang pada saat posyandu banyak yang tidak hadir, walaupun sudah diberitahu waktunya.				
5.	Ny. IM33th	Masalah yang terjadi biasanya pada masyarakat, banyak yang tidak hadir pada saat posyandu, akan tetapi kami sudah berusaha mengajak agar ibu-ibu datang ke pelayanan posyandu. Tapi gimana ya bu,, yah kita selalu berusaha.				
6.	Ny. NH/44 th	Menurut saya kinerjanya masih kurang baik, nah mungkin karena itu tadi pendidikan, dan pengetahuannya masih rendah, sehingga masih sulit untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.				
7.	Tn. AW/44 th	Kalau untuk kinerjanya bagaimana yah.. kembali				

8.	Tn. AD/55 th	<p>kepada pengetahuan Kadernya, apabila pengetahuannya baik yang kemungkinan kinerjanya baik gitu.. akan tetapi kalau tidak tahu, yah bagaimana melakukannya.</p> <p>Yah bagaimana ya..saya fikir kinerjanya memang kurang baik, tapi kurangnya kinerja ini karena berbagai macam alasan seperti pelatihan yang kurang maksimal, ditambah lagi kader mempunyai pendidikan yang rendah.</p>				
----	--------------	--	--	--	--	--

6.Sikap

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Iya, selalu digerakkan biar datang ke posyandu..musyawarah gimana maksudnya? ohh kumpul-kumpul memang mau bu membahas posyandu juga.	sikap informan terhadap pelaksanaan posyandu sudah termasuk baik, dimana informan menyatakan bahwa informan selalu menggerakkan masyarakat/ibu-ibu	nforman sudah mempunyai Sikap yang baik dalam menjalankan tugasnya informan sudah termasuk dalam kategori baik	Sikap adalah perilaku yang dinyatakan oleh kader dalam memahami permasalahan dan segala hal tentang Posyandu. Dan kader	Berdasarkan hasil wawancara Sikapkader dalam menjalankan tugasnya sudah baik.dimanasese orangmenjalankan tugasnya
2.	Ny. AR/29 th	Iya bu..saya selalu menggerakkan ibu-ibu , sebelum				

3.	Ny. SA/37 th	dilakukan posyandu saya sudah bilang dulu sama warganya. musyawarah juga pernah kami lakukan bersama ibu-ibu. Iya bu..saya selalu ajak ibu untuk posyandu..musyawarah iya pernah tapi jarang lah bu.	untu hadir pada saat posyandu dan informan juga menyatakan bahwa pernah juga dilakukan musyawarah. Informan pendukung juga menyatakan bahwa berdasarkan pengamatan bahwa Kader sudah mempunyai sikap yang cukup baik.		dalam melaksanakan tugasnya sudah baik, dan dinyatakan oleh kader dalam memahami permasalahan Posyandu.	dengan baik maka dapat meningkatkan kinerjanya..
4.	Ny.NA/45 th	Menggerakkan ibu-ibu membawa anak ke posyandu iya bu..harus digerakkan memang..kalau musyawarah pernah bu.				
5.	Ny. NH/44 th	iya bu, disini memang harus di bilangin dulu sama ibu-ibunya kalau tidak bisa lupa mereka jadi harus dibilangin. Kalau musyawarah pernah, ngobrol-ngobrol sama ibu-ibu dan masyarakat yang dilingkungan ini.				
6.	Tn. AW/44 th	Menurut saya sikap Kader lumayan baik lah dalam posyandu, dan sesuai dengan tingkat pengetahuannya.				

8.	Tn. AD/55 th	Kalau sikap Kader bagus sih sikap kadernya memang bagus lah..yah begitu lah				
----	--------------	---	--	--	--	--

7.Motivasi

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Iya termotivasi..motivasinya maksudnya? ohh yah gitu lah biar ada juga kegiatan, soalnya di rumah aja pun bosan..jadi kalau ada kegaitan kan lebih enak bu.	informan mempunyai motivasi sebagai seorang Kader, akan tetapi setiap informan mempunyai motivasi yang berbeda, dimana ada yang menyatakan untuk menambah kegiatan, ada yang menyatakan ingin mengetahui kegiatan posyandu, ada yang menyatakan karena insentif. Dan informan pendukung menyatakan bahwa Kader mempunyai motivasi untuk menjadi seorang Kader.	Informan mempunyai motivasi menjadi seorang Kader	Motivasi merupakan dorongan seseorang bangkit menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan	Berdasarkan hasil wawancara informan terMotivasi seseorang karena ada sesuatu dari efek pekerjaan yang dilaksanakan. Dan bila informan ada motivasi maka dapat memengaruhi kinerjanya. Dan jika informan dalam bekerja berprestasi sebaiknya diberikan penghargaan
2.	Ny. AR/29 th	Ya..motivasinya yah supaya nambah kegiatan aja bu.				
3.	Ny. SA/37 th	Iya bu..soalnya pengen juga tau tentang kegiatan posyandu itu..iya pengen tau aja, jadi bisa juga nambah kegiatan.				
4.	Ny.NA/45 th	Iya bu termotivasi memang, saya senang lah jadi Kader posyandu.				
5.	Ny. IM. 33th	Iya..kalau motivasinya yah itu kan pekerjaan trus kita kan				

6.	Ny. NH/44 th	dikasi insentif juga, jadi lumayan lah.				sebagai penyemangat.
7.	Tn. AW/44 th	Kalau yang saya lihat memang kadernya termotivasi sih menjadi kader..yah mungkin karena ingin membantu, atau mungkin karena insentif juga. Menurut saya Kader-Kader memang ada motivasi lah, ntah apapun itu motivasinya, tapi terlihat ada motivasinya.				
8.	Tn. AD/55 th	Motivasi Kader sepertinya ada..terlihat dari cara kader pada saat posyandu.				

8.Sumber Daya

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/ Reduksi	Konsep Emik/ Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Tidak semua bu..yang biasa dilihat aja yang lainnya tidak tau.	Potensi yang dimiliki oleh Informan terhadap pengenalan sarana-prasarana, dan bahan-bahan masih kurang. Dimana Informan tidak mengetahui seperti apa sarana-prasarana	Potensi informan masih kurang baik. Karena masih ada alat-alat dan bahan yang sebagian kader belum mengerti.	Sumber daya adalah potensi yang dimiliki oleh kader dalam satu Posyandu	Dapat disimpulkan bahwa informan mengenai sarana-prasarana di gunakan pada
2.	Ny. AR/29 th	alat-alatnya maksudnya ya bu? nggak semua lah bu..sebagian tau lah.				
3.	Ny. SA/37 th	Kalau untuk sarana prasarana				

4.	Ny.NA/45 th	tidak semua tau. Tidak semua bu..tapi banyak juga yang tau.	dan bahan-bahan yang di gunakan pada saat posyandu, informan hanya dapat menyebutkan kursi, dan meja saja.			saat posyandu, informan menyatakan bahwa Kader masih kurang memahami sebagian alat-alat dan bahan-bahan yang diperlukan. Maka Dengan Sumber daya yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik.
5.	Ny. IM33 th	Saranaprasarana, itu tidak tau semua bu..ada juga lah yang tau.	Informan pendukung juga menyatakan bahwa Kader masih kurang memahamil alat-alat dan bahan-bahan yang diperlukan pada saat posyandu.			
6.	Ny. NH/44 th	Potensinya sih memang masih kurang.				
7.	Tn. AW/44 th	Potensi yang dimiliki Kader memang masih kurang baik..nanti kita akan latih lagi supaya lebih baik lagi.				
8.	Tn. AD/55 th	Potensi informan lumayanlah bu..tapi memang masih kurang dalam kegiatan-kegiatan posyandu, informan masih kurang dalam pengenalan bahan-bahan dan juga alat-alat.				

9.Kepemimpinan

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/ Reduksi	Konsep Emik/ Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Kebijakan tidak ada bu	Kepemimpinan ketua kader sudah	Tidak ada kebijakan informan	Hasil wawancara diketahui bahwa setiap anggota kader, salah satu	Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan
2.	Ny. AR/29 th	Tidak ada bu, kami sesuai perintah dari petugas poyandu	agak bagus ketua sebagai kader	Sebagai ketua		

3.	Ny. SA/37 th	aja. Kalau kebijakan nggak ada bu.	terpilih. informan sebagian mengatakan sudah bagus dalam bekerja dan mengatakan masih ada kelemahan disana sini, terkadang lupa bila ada usulan-usulan dari anggota, dan sesekali terlambat datang pada saat kegiatan posyandu kader-kader lain dan juga memberitahu tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh kader lainnya. Informan .pendukung juga menyatakan bahwa ketua kader yang ada di Puskesmas Teupah sudah termasuk baik	kader informan sudah baik, dan dalam menjalankan tugasnya masih terdapat kelemahan disana sini.	diantara mereka ada yang menjadi ketua. Dan hasil wawancara informan ketua sudah bagus tetapi juga masih ada kelemahan disana sini. Seperti kadang-kadang terlambat datang, bila ada usulan sering lupa.	ketua Kader sudah baik, dimana ketua Kader sudah mampu melaksanakan tugasnya namun dari itu masih terdapat kelemahan disana sini. Dan untuk kedepan bisa dilakukan penyegaran dengan cara mengganti ketua yang lebih aktif, sehingga akan dapat memengaruhi kinerja kader lainnya.
4.	Ny.NA/45 th	Kebijakan lain nggak ada buk.				
5.	Ny. IM 33 th	Tidak ada kebijakan, selain dari penanggung jawab posyandu.				
6.	Ny. NH/44 th	Dari yang saya amati sih tidak ada kebijakan yang dilakukan Kader.				
7.	Tn. AW/44 th	Kebijakan dari Kader nggak ada sih. Sepertinya kebijakan itu nggak ada lah dilakukan oleh Kader.				
8.	Tn. AD/55 th					

10. Kebijakan

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/ Reduksi	Konsep Emik/ Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/45 th	Kalau masyarakat disini sosialnya masih bagus..nyaman ko.	Tidak ada kebijakan yang dilakukan oleh informan apabila tidak ada arahan dari petugas posyandu. Informan pendukung juga menyatakan bahwa tidak ada kebijakan lain yang dilakukan oleh Kader	Tidak ada kebijakan informan	Kabijakan adalah peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh pemimpin ataupun kelompok kader dalam Posyandu	Kebijakan seseorang dapat memengaruhi kinerja. Sebaiknya para pemangku kebijakan membuat aturan tertentu menyangkut dengan posyandu agar kinerja kader kedepan dapat meningkat.
2.	Ny. AR/29 th	Kalau sosial masyarakatnya baik sih..nyaman juga				
3.	Ny. SA/37 th	masyarakatnya baik-baik ko bu..masih respon ko kalau kita datang..kalau masalah				
4.	Ny.NA/45 th	nyamannya, nyaman buk.				
5.	Ny. IM/33th	Sosialnya baik bu..nyaman.				
6.	Ny. NH/44 th	Masyarakat disini sosialnya masih baik bu..yah responlah kalau kita datang atau pada saat kita bertemu, dan nyaman juga. Sosialnya sih baik, dan kalau kenyamanan yah nyaman juga. menurut saya sosialnya baik lah.. nyaman.				
7.	Tn. AW/44 th					
8.	Tn. AD/55 th	Kalau nyamannya..nyaman..Kalau sosial masyarakat disini baik bu..				

12. Kondisi Sosial Masyarakat

No	Informan	Data Emik	Kesimpulan/Reduksi	Konsep Emik/Kata Kunci	Konsep Etik	Proposisi
1.	Ny.Sn/Informan I	Iya bu..ketua Kader selalu mengarahkan kami untuk melaksanakan tugas-tugas.	kondisi sosial masyarakat yang ada di Puskesmas Teupah Barat termasuk	Kondisi sosial masyarakat tergolong baik	Kondisi sosial masyarakat adalah kondisi yang terbentuk dari pola interaksi antar individu yang menjadi kebiasaan di suatu wilayah	Kondisi sosial dapat memengaruhi kinerja kader.
2.	Ny. AR/Informan II	Kalau ketua Kader disini bisa lah bu..memberitahu apa yang harus dikerjakan sering juga.	bagus.Informan merasa nyaman dengan masyarakat yang ada			Diharap kader mampu meningkatkan promosinya
3.	Ny. SA/Informan III	Kepemimpinan ketua Kader ya? ohh bagus ko	dilingkungan kerjanya, masyarakat juga mempunyai sosial yang baik terhadap Kader			menhayo-hayokan masyarakat agar mereka dapat menganggap posyandu itu adalah kebutuhan bagi mereka
4.	Ny.NA/Informan IV	Ketua kadernya bagus..iya bisa lah sebagai pemimpin. Kalau untuk ketua Kader yah bisa..kepemimpinannya bagus	apabila kader melakukan musyawarah, informan menyatakan tidak ada hal yang menimbulkan ketidaknyamanan dari masyarakat.			
5.	Ny. IM/Informan V	Kalau yang saya amati ketua kadernya bagus sih.	Informan pendukung juga menyatakan bahwa kondisi sosial masyarakat yang ada			
6.	Ny. NH/Informan VI	Menurut saya ketua kadernya aktif dan selalu menggerakkan kader lain juga.				
7.	Tn. AW/Informan VII	Kalau Ketua Kadernya sih bagus ko saya lihat bu				
8.	Tn. AD/Informan VIII					

			di wilayah kerja Teupah Barat termasuk baik, dimana warga masyarakat masih mempunyai jiwa sosial yang baik.			
--	--	--	---	--	--	--

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Pendidikan Informan

Pendidikan adalah sekolah formil yang terakhir ditamatkan oleh kader. Kader yang mempunyai jenjang pendidikan lebih tinggi lebih aktif dibandingkan dengan kader yang mempunyai jenjang pendidikan rendah.

Hasil penelitian dengan wawancara yang dilakukan terhadap informan menunjukkan bahwa dari 5 (lima) informan, terdapat 4 (empat) orang mempunyai pendidikan rendah yaitu SMP, 1 orang pendidikan SD dan 1 orang berpendidikan SMA. Informan pendukung juga menyatakan bahwa pendidikan informan masih kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan informan masih dalam kategori rendah.

Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (32).

Semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin luas pengetahuan sehingga akan semakin termotivasi menerima perubahan baru. Adanya perbedaan tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan dan ini menyebabkan perbedaan

dalam tanggapan terhadap suatu masalah. Selain itu akan berbeda pula tingkat pemahaman terhadap penerimaan pesan yang disampaikan. Demikian pula halnya makin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin mudah pula menerima inovasi-inovasi baru yang dihadapannya (32).

Pendidikan kesehatan yang didasarkan kepada pengetahuan dan kesadaran melalui proses pembelajaran diharapkan akan berlangsung lama (*long lasting*) dan menetap, karena didasari oleh kesadaran. Kelemahan dari pendekatan pendidikan kesehatan ini adalah hasilnya lama, karena perubahan perilaku melalui proses pembelajaran pada umumnya memerlukan waktu yang lama (33).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ina Saputri tentang “ Hubungan Pengetahuan, Pendidikan dan Sikap Dengan Keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Unit Pelayanan Terpadu Puskesmas Jaya Baru Kota Banda Aceh” hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kader mempunyai pendidikan menengah dan pendidikan rendah. Dimana pendidikan yang masih rendah khususnya dikalangan kader posyandu merupakan salah satu masalah yang berpengaruh terhadap kegiatan dan pemanfaatan posyandu. Semakin tinggi pendidikan kader semakin tinggi tingkat kesadaran dan keaktifan kader dalam posyandu. (36) (34) Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pendidikan kader, dan yang membedakan penelitian ini adalah penelitian diatas meneliti tentang sikap sementara penelitian ini tidak meneliti sikap. Dilihat dari hasil penelitian penelitian diatas menunjukkan bahwa pendidikan kader menengah dan pendidikan rendah, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan kader adalah rendah.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa pendidikan informan yang ada di Puskesmas Teupah Barat memang masih rata-rata pendidikannya rendah. Pemilihan kader posyandu di Puskesmas Teupah Barat tidak berdasarkan tingkat pendidikan, akan tetapi dilihat berdasarkan keaktifan seseorang, bersedia untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai kader, mampu berkomunikasi dengan baik. Karena informasi sangat dibutuhkan antara petugas dengan kader begitu juga kader terhadap masyarakat. Di Puskesmas Teupah Barat pemilihan kader dapat dilihat juga dari kemampuan dan biasanya petugas memilih kader seperti Istri dari kepala lurah/desa. Peneli berasumsi bahwa tingkat pendidikan tidak selamanya memengaruhi keaktifan kader dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena kader yang tidak mempunyai pendidikan yang tinggi akan tetapi kader tersebut mempunyai kemauan untuk membaca, belajar serta kemauan untuk mengetahui sesuatu hal, maka hal ini dapat meningkatkan kader ini lebih aktif dibanding kader yang mempunyai pendidikan tinggi.

5.2. Pengetahuan Informan

Pengetahuan merupakan faktor individu yang dinilai memengaruhi kinerja, sebab kader-kader yang aktif lebih memiliki pengetahuan yang baik tentang mekanisme pelaksanaan posyandu dibandingkan dengan kader yang tidak aktif.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara terhadap informan menunjukkan bahwa pengetahuan informan dalam melaksanakan tugas sebagai KADER posyandu masih kurang, informan tidak mengetahui apa-apa saja yang dilakukan dalam kegiatan posyandu, informan hanya mengetahui tentang mempersiapkan tempat posyandu, mempersiapkan makanan tambahan, informan tidak mengetahui apa

saja kegiatannya selain mempersiapkan tempat dan juga membantu petugas dalam menimbang bayi dan memberikan makanan tambahan. Informan juga kurang mengetahui apa fungsi dari meja I,II,III, IV dan V. Pada kegiatan imunisasi. Informan pendukung juga menyatakan bahwa KADER masih kurang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai KADER, namun informan pendukung juga menyatakan bahwa petugas Puskesmas dan Dinas Kesehatan masih kurang baik dalam memberikan pelatihan kepada kader, dan belum semua kader merata mendapatkan pelatihan/pembinaan. Dan bagi kader yang belum mendapatkan pelatihan Kader hanya di berikan pelatihan berupa bimbingan yang dilakukan di tempat posyandu, dan dilakukan kurang lebih 30 menit saja.

Menurut Wawan Pengetahuan seseorang adalah bagian dari perilaku seseorang, awal dari seseorang melakukan suatu tindakan biasanya disebabkan karena pengetahuan seseorang tentang yang akan dilakukan tersebut. Semakin luas pengetahuan seseorang semakin mudah orang melakukan perubahan dalam tindakannya (35).

Benyamin Bloom dalam Notoadmojo, menyatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behaviour*) (36).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ina Saputri tentang “Hubungan Pengetahuan, Pendidikan dan Sikap Dengan Keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Unit Pelayanan Terpadu Puskesmas Jaya Baru Kota Banda Aceh” hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pengetahuan kader posyandu masih kurang. Pengetahuan yang di dapat oleh kader sangat membantu kader tersebut dalam memberi pelayanan kesehatan di posyandu, meskipun di lapangan dijumpai banyak kader yang berpengetahuan baik dan diharapkan dapat menjalankan tugas dengan semestinya, tetapi banyak kader tersebut sering tidak aktif dalam menjalankan tugasnya, hal ini dikarenakan banyak kader yang lebih memilih mengerjakan pekerjaannya dibandingkan hadir pada saat posyandu yang hanya dianggap sebagai tugas sampingan. Oleh karena itu perilaku yang didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif maka perilaku baik tersebut akan menjadi dasar dalam menjalankan tugasnya seorang kader posyandu (34).

Persamaan dari penelitian diatas dengan penelitian peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pengetahuan kader dan hasil penelitian sama-sama menunjukkan bahwa pengetahuan informan (Kader) masih kurang. Perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian diatas meneliti tentang sikap informan (kader) sementara penelitian ini tidak meneliti tentang sikap.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhat pada tahun 2014 yang berjudul Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu (Studi Di Puskesmas Palasari Kabupaten Subang). Rancangan penelitian yang digunakan adalah cross sectional untuk mengetahui hubungan antara faktor risiko dengan faktor efek dengan melakukan observasi atau

pengukuran variabel sekali dan sekaligus pada waktu yang sama. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keaktifan kader dalam kegiatan posyandu berhubungan dengan pengetahuan kader.

Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa pengetahuan kader yang masih kurang sangat mempengaruhi ketidak aktifan kader dalam posyandu. Dimana kader yang tidak mempunyai pengetahuan yang kurang dalam suatu kegiatan tentunya akan mempengaruhi keaktifannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan kader cenderung tidak melakukan tugasnya karena tidak mengetahui apa yang akan dilakukan, maka hal ini akan membuat kader tidak aktif ataupun tidak bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh Puskesmas.

5.3. Pelatihan/Pembinaan Informan

Pelatihan adalah faktor yang terlihat jelas dapat memengaruhi kinerja. Dalam satu tahun terdapat beberapa pelatihan yang diadakan untuk kader , akan tetapi tidak seluruh kader berminat mengikuti. Seluruh kader yang mengikuti pelatihan lebih aktif dibandingkan dengan kader lain yang tidak ikut pelatihan sama sekali (28).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa informan 4 orang sudah pernah mendapatkan pelatihan ataupun pembinaan dari puskesmas dan dinas kesehatan, dan 1 orang kader hanya berupa pembinaan yang dilakukan diposyandu saja oleh penanggung jawab posyandu, ada pelatihan yang dilakukan di Puskesmas atau di Puskesmas. Pembinaan tidak dilakukan di tempat diadakannya posyandu, dan pembinaan tersebut hanya dilakukan kurang lebih 30 menit saja. Dan informan

pendukung juga menyatakan bahwa kader beberapa orang kader sudah dilakukan pembinaan/pelatihan digedung serbaguna dan 1 orang informan belum pernah mendapatkan pelatihan/pembinaan melainkan hanya dibina 30 menit sebelum pelaksanaan posyandu.digedung posyandu. Dan informan menyatakan belum ada pembinaan khusus yang dilakukan di Puskesmas terhadap Kader posyand untuk tahun ini.

Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi, pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan juga merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan,keahlian dan perilaku petugas.

Pelatihan juga merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan serta kemaampuan individu agar dapat melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (37).

Penelitian sejalan dengan penelitian Lilis Lisnawati pada tahun 2015 yang berjudul Analisis Faktor Kinerja Kader Dalam Upaya Revitalisasi Posyandu. Metode penelitian *explanatory research*, desain studi kuantitatif. Lokasi di Ds Cikunir, waktu penelitian pada bulan Februari-April 2015, populasi 40 kader di

wilayah Ds. Cikunir, menggunakan total sampling. Hasil penelitian mengindikasikan adanya hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader, semakin lama menjadi kader kinerjanya cenderung semakin tinggi. Simpulan, karakteristik kader Ds Cikunir masih berpeluang untuk dikembangkan menjadi kader posyandu yang siap mengajak masyarakat, hal yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan para kader didukung pelatihan komprehensif sesuai kebutuhan di komunitas.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sama-sama meneliti tentang pelatihan. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa kesejahteraan para kader di dukung pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di komunitas. Sementara hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa pelatihan sudah dilakukan akan tetapi pelatihan hanya sekedar pembinaan yang dilakukan pada saat posyandu/di tempat dilaksanakannya posyandu.

Penelitian Ratih Ayu Andira tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba” hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara seberapa kali mengikuti pelatihan dengan kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan di posyandu (37).

Berdasarkan pengamatan dilokasi penelitian bahwa pelatihan/pembinaan yang diterima oleh kader belum maksimal. Menurut peneliti bahwa pembinaan tersebut tidak memberikan makna yang cukup besar bagi informan (Kader) karena pembinaan yang diberikan oleh petugas posyandu belum benar-benar ataupun serius. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana pelatihan informan (Kader)

hanya sekedar pembinaan dari petugas posyandu yang tidak mempunyai dampak yang begitu berarti bagi informan (Kader). Sementara pelatihan sangat dibutuhkan oleh seorang Kader, karena pengetahuan akan diperoleh informan (Kader) dari hasil pelatihan, tanpa ada pelatihan maka pengetahuan informan juga akan sangat rendah. Karena pelatihan merupakan pendidikan diluar sekolah yang dapat diberikan kepada petugas kesehatan begitu juga dengan Kader. Apabila seseorang mempunyai pengetahuan yang rendah, maka kemungkinan kinerja dari informan (Kader) tersebut tidak akan maksimal. Artinya apabila informan tidak mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, maka pelaksanaannya juga tidak akan ada. Sementara Kader posyandu sangat penting untuk mendukung kinerja petugas kesehatan dalam posyandu. Dengan adanya Kader yang mempunyai kemampuan yang baik, ataupun Kader yang mempunyai kinerja dan tanggung jawab yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja dari petugas posyandu di Puskesmas.

5.4. Upah/Gaji

Gaji dalam konteks kader lebih tepat dipahami sebagai insentif yakni penghasilan yang diperoleh resmi dari tugasnya sebagai seorang kader. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa salah satu hal yang membuat aktif kader tersebut adalah insentif yang diperoleh, meskipun tidak rutin insentif tersebut dinilai memberikan dukungan bagi kader untuk membantu kehidupan rumah tangganya, sehingga lebih fokus mengurus tugasnya sebagai kader.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa informan utama menyatakan bahwa ada diberi gaji kepada informan, akan tetapi pemberian

upah/gajinya diberikan per 6 (enam) bulan sekali., informan menyatakan bahwa sebaiknya gaji diberikan setiap bulan karena informan juga mempunyai kebutuhan setiap bulannya dan informan juga menyatakan apabila diberi gaji setiap bulan maka informan akan lebih serius untuk melaksanakan tugasnya, dan informan menyatakan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai. Sedangkan informan pendukung menyatakan bahwa benar ada diberikan gaji kepada informan (kader) per enam bulan sekali. Informan pendukung menyatakan akan di usulkan agar pemberian gaji/insentif informan (Kader) diberikan setiap bulan, guna untuk meningkatkan kinerja informan (Kader) tersebut.

Gaji/Insentif merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan mungkin merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, mengembangkan diri atau mengaktualisasikan diri (37).

Banyak penelitian yang menemukan bahwa upah yang lebih tinggi lebih memuaskan dari pada upah yang rendah dan karyawannya lebih jarang berpindah kerja. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja mereka lakukan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat pendidikan dan keterampilan individu dan standar pengupahan yang berlaku, kemungkinan besar akan memberikan kepuasan.

Penelitian Ratih Ayu Andira tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Dalam Kegiatan Posyandu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba” hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak dapat di

pungkiri bahwa kader yang menerima insentif cukup akan lebih baik kinerjanya dibanding dengan kader yang menerima insentif kurang (37).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa pemberian gaji/insentif yang diberikan benar 6 bulan sekali. Menurut peneliti bahwa pemberian insentif dengan waktu 6 bulan sekali akan membuat informan (Kader) menunggu lama, atau merasa tidak sesuai. Karena informan juga mempunyai kebutuhan setiap bulannya. Pemberian gaji/insentif kepada informan (Kader) dengan rutin (Setiap bulan) dapat mempengaruhi kinerja informan tersebut. Pemberian Gaji/upah terhadap seseorang akan meningkatkan kinerja serta prestasi, apabila informan (Kader) diberi Gaji/Upah yang cukup dan tepat waktu hal ini akan meningkatkan kinerjanya, begitu juga dengan sebaliknya apabila informan (Kader) tidak diberi gaji/upah kemungkinan informan tersebut tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

5.5. Persepsi

Persepsi adalah penafsiran atau pikiran kader dalam memahami permasalahan dan segala hal tentang Posyandu. Kader yang aktif memiliki pandangan yang positif terhadap perannya dalam menjalankan tugas kader dibandingkan yang tidak aktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi informan utama terhadap masalah-masalah di posyandu adalah termasuk pada persepsi positif, sedangkan persepsi informan pendukung terhadap kinerja Kader pada posyandu termasuk pada kategori negatif.

Persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima organisasi atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu. Persepsi juga merupakan daya mengenal sesuatu barang, kualitas, hubungan atau perbedaan antara hal ini dengan proses mengamati, mengetahui, atau mengartikan setelah panca inranya merangsang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retno Nurazizag tentang “ Hubungan Persepsi Dan Motivasi Kader Kesehatan Dengan Kinerja Dalam Desa Siaga Program Perencanaan Persalinan Dan Pencegahan Komplikasi” hasil penelitian menunjukkan ada hubungan persepsi dengan kinerja, dimana persepsi yang baik dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti di ketahui bahwa Kader mempunyai persepsi yang baik terhadap masalah-masalah yang terjadi di tempat pelayanan posyandu, dimana Kader menyatakan bahwa masalah yang sering terjadi adalah bahwa tidak semua ibu-ibu hadir pada saat posyandu dengan berbagai alasan. Sementara Kader sudah memberitahukan sebelum hari pelaksanaan posyandu. Sehingga dari pengamatan peneliti bahwa cara Kader dalam menanggapi hal itu sudah termasuk baik. Persepsi akan mempengaruhi kinerja seseorang juga, apabila persepsi seseorang terhadap suatu hal kemungkinan besar kinerjanya dalam melaksanakannya juga baik, dan sebaliknya apabila persepsi seseorang tidak baik terhadap suatu hal maka kemungkinan kemauan/ kinerjanya akan kurang juga. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa persepsi seseorang itu sangat mempengaruhi kinerja.

5.6. Sikap

Sikap adalah perilaku yang dinyatakan oleh kader dalam memahami permasalahan dan segala hal tentang Posyandu. Kalau persepsi masih dalam penafsiran sedangkan sikap adalah pilihan perilaku dalam menyikapi konteksnya. Kader yang aktif memiliki perilaku yang positif terhadap perannya dalam menjalankan tugas kader dibandingkan yang tidak aktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap informan terhadap pelaksanaan posyandu sudah termasuk baik, dimana informan menyatakan bahwa informan selalu menggerakkan masyarakat/ibu-ibu untuk hadir pada saat posyandu dan informan juga menyatakan bahwa pernah juga dilakukan musyawarah terhadap warga-warga. Informan pendukung juga menyatakan bahwa berdasarkan pengamatan bahwa Kader sudah mempunyai sikap yang cukup baik.

Sikap merupakan faktor penting dalam memberi kontribusi pada produktivitas dan pengenalan komitmen tinggi. Sikap merupakan pernyataan-pernyataan baik yang digunakan atau yang tidak diinginkan, mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam organisasi sikap merupakan kepuasan kerja, keterlibatan dan komitmen pada organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Made Widyasari tentang “Hubungan Sikap Dengan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja” hasil penelitian menunjukkan sikap pada indikator kerja berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan sikap dalam indikator kinerja mempunyai hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa sikap informan dalam pelaksanaan posyandu sudah cukup baik, dimana informan benar melakukan penggerakan seperti mengajak atau memberitahukan warga dalam pelaksanaan posyandu, dan informan juga pernah melakukan kegaitan mustawarah kepada warga. Sikap seseorang juga dapat menentukan bagaimana kinerjanya. Apabila seseorang mempunyai sikap yang baik terhadap suatu hal, maka kemungkinan dalam pelaksanaannya juga akan baik, begitu juga dengan sebaliknya dimana apabila seseorang mempunyai sikap buruk atau negatif terhadap sesuatu hal kemungkinan dalam pelaksanaannya juga akan tidak maksimal. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa sikap positif seseorang akan lebih baik kinerjanya dibanding orang yang mempunyai sikap negatif.

5.7. Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam diri yang mendorong kader untuk melakukan tugasnya sebagai kader Posyandu. Kader yang aktif cenderung memiliki faktor dorong dalam diri yang lebih kuat, memandang bahwa peran kader adalah peran sosial yang bermanfaat bagi kemaslahatan, sedangkan yang tidak aktif cenderung memiliki motivasi yang berasal dari luar. Artinya kader akan lebih aktif jika faktor dari luar tersebut ada, misalnya uang ataupun komentar dari masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa informan mempunyai motivasi sebagai seorang Kader, akan tetapi setiap informan mempunyai motivasi yang berbeda, dimana ada yang menyatakan untuk menambah kegiatan, ada yang menyatakan ingin mengetahui kegiatan posyandu, ada yang menyatakan karena

insentif. Dan informan pendukung menyatakan bahwa Kader mempunyai motivasi untuk menjadi seorang Kader.

Motivasi merupakan dorongan seseorang bangkit menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, motivasi merupakan sesuatu hal yang dapat menimbulkan dorongan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Retno Nurazizah tentang “ Hubungan Persepsi Dan Motivasi Kader Kesehatan Dengan Kinerja Dalam Desa Siaga Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi” Hasil penelitian menunjukkan Bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa Kader memang mempunyai motivasi sebagai Kader, akan tetapi dari pengamatan peneliti bahwa kurangnya pembinaan dari yang diberikan oleh Puskesmas atau Dinas Kesehatan kepada Kader sehingga kemampuan dan motivasi Kader semakin hari semakin menurun. Sementara apabila Kader tetap di bina dengan baik kemungkinan kinerjanya akan lebih baik lagi. Motivasi adalah hal yang sangat di butuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila sudah mempunyai motivasi yang tinggi maka hasil kinerjanya juga akan jauh lebih baik dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi.

5.8. Sumber Daya

Sumber daya adalah potensi yang dimiliki oleh kader dalam satu Posyandu, khususnya yang berbentuk material seperti sarana dan prasarana, alat dan bahan. Kader-kader yang aktif cenderung menjaga sumber daya yang

dimilikinya dalam menjalankan Posyandu sehingga sumber daya yang dimiliki tersebut lebih terawat dan bisa digunakan kapan saja secara cepat dan tepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa potensi yang dimiliki oleh Informan terhadap pengenalan sarana-prasarana, dan bahan-bahan masih kurang. Dimana Informan tidak mengetahui seperti apa sarana-prasarana dan bahan-bahan yang digunakan pada saat posyandu, informan hanya dapat menyebutkan kursi, dan meja saja. Informan pendukung juga menyatakan bahwa Kader masih kurang memahamil alat-alat dan bahan-bahan yang diperlukan pada saat posyandu.

Sumber daya merupakan aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup atau organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing di dunia. (Saraswati, 2012)

Sumber daya manusia kesehatan merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan, dan pelatihan serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya.

Berdasarkan pengamatan peneliti diketahui bahwa sumber daya yaitu Kader belum mempunyai potensi yang baik. Menurut peneliti hal ini disebabkan karena Kader tidak terlatih, pendidikan rendah, sehingga pengetahuan Kader khususnya terhadap posyandu masih kurang. Pengetahuan Kader seharusnya diperoleh dari pelatihan yang diterimanya, namun dalam hal ini tidak ada pelatihan dari Puskesmas atau Dinas Kesehatan sehingga terbukti bahwa pengetahuan Kadernya

masih kurang. Sementara SDM adalah merupakan aset yang sangat berharga untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Apabila Sumber daya sudah terlatih baik dari pengetahuan, sikap, motivasi serta kemampuan yang baik maka kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

5.9. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin yang berhubungan dengan Posyandu misalnya Kepala Lingkungan/kepala dusun. Posyandu dengan kader yang aktif seluruhnya didukung oleh pemimpin yang peduli dan mau mengajak masyarakat lainnya untuk berperan dalam membesarkan Posyandu. Hal ini muncul karena kepemimpinan yang kuat dari stakeholder, hal inilah yang diduga memengaruhi kinerja kader Posyandu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan ketua Kader sudah baik, dimana ketua Kader sudah mampu melaksanakan tugasnya seperti menggerakkan kader-kader lain dan juga memberitahu tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh kader lainnya. Informan pendukung juga menyatakan bahwa ketua kader yang ada di Puskesmas Teupah sudah termasuk baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepemimpinan ketua kader sudah termasuk baik, dimana peneliti mengamati bahwa ketua kader memberikan motivasi kepada kader-kader lainnya agar dapat melakukan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik juga, dimana apabila seorang pemimpin memberikan arahan, motivasi serta perlakuan yang baik akan berpengaruh pada kader yang lain. Sehingga peneliti menyimpulkan

bahwa seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, sehingga dapat menimbulkan motivasi kepada bawahannya.

5.10. Kebijakan

Kebijakan adalah peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh pemimpin ataupun kelompok kader dalam Posyandu. Stakeholder yang membuat kebijakan tertulis/tidak tertulis cenderung memiliki kader Posyandu yang juga aktif, sebab kebijakan tersebut mengatur hak dan kewajiban yang mendukung pelaksanaan Posyandu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada kebijakan yang dilakukan oleh informan apabila tidak ada arahan dari petugas posyandu. Informan pendukung juga menyatakan bahwa tidak ada kebijakan lain yang dilakukan oleh Kader.

Berdasarkan pengamatan diketahui bahwa Kader tidak ada melakukan kebijakan-kebijakan tersendiri, Kader selalu melakukan tugas sesuai dengan aturan yang sudah diberitahu oleh petugas posyandu, dan Kader juga tidak ada mengusulkan suatu kebijakan-kebijakan baru. Sementara menurut peneliti kebijakan baru akan timbul apabila Kader benar-benar melakukan peninjauan di lingkungan masyarakat. Dengan adanya kebijakan baru dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Dan kebijakan baru harus dilakukan musyawarah antara Kader dengan penanggung jawab posyandu.

5.11. Kondisi Sosial Masyarakat

Kondisi sosial masyarakat adalah kondisi yang terbentuk dari pola interaksi antar individu yang menjadi kebiasaan di suatu wilayah. Masyarakat dengan tingkat kepedulian sosial yang tinggi cenderung menjadikan kader lebih aktif karena merasa didukung oleh kelompok masyarakatnya, begitu sebaliknya jika kelompok sosial yang ada bertengkar dan memiliki masalah sosial cenderung tidak dapat membuat kader merasa nyaman sehingga tidak aktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi sosial masyarakat yang ada di Puskesmas Teupah Barat termasuk bagus. dimana Informan merasa nyaman dengan masyarakat yang ada dilingkungan kerjanya, masyarakat juga mempunyai sosial yang baik terhadap Kader apabila kader melakukan musyawarah, informan menyatakan tidak ada hal yang menimbulkan ketidaknyamanan dari masyarakat. Informan pendukung juga menyatakan bahwa kondisi sosial masyarakat yang ada di wilayah kerja Teupah Barat termasuk baik, dimana warga masyarakat masih mempunyai jiwa sosial yang baik.

Sosial merupakan ilmu yang mempelajari tentang hubungan antara manusia dalam kelompok-kelompok, dimana situasi tidak dapat dianalisa secara tersendiri, akan tetapi merupakan hasil perilaku yang timbul akibat interaksi antara individu-individu dan kelompok-kelompok dalam masyarakat.

Kondisi sosial masyarakat yang terlihat di Puskesmas Teupah bahwa masyarakat masih mempunyai jiwa sosial yang baik, sehingga Kader tidak merasa terganggu dengan lingkungan kerjanya. Akan tetapi yang menjadi kekurangan dari masyarakat adalah bahwa pada saat dilakukan posyandu masih banyak yang

tidak hadir, namun hal ini di sebabkan karena sebagian besar ibu bekerja, sehingga pada saat posyandu ibu tidak dapat membawa anaknya ke tempat posyandu. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kondisi sosial masyarakat sangat berpengaruh terhadap kinerja Kader. Dimana apabila masyarakat sulit untuk berkomunikasi dengan Kader, maka kemungkinan Kader akan merasa tidak nyaman dengan wilayah kerjanya dan dapat menurunkan kinerjanya.

5.12. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implikasi Terhadap Puskesmas

Hasil penelitian ini berimplikasi untuk memberikan informasi tentang Analisis Kinerja Kader terhadap strata posyandu yaitu:

1. Sebagai pendorong adanya peningkatan dan pembenahan Kinerja kader posyandu.
2. Turut mendukung program posyandu menuju kader yang mandiri dan berkualitas.

2. Implikasi terhadap kader posyandu

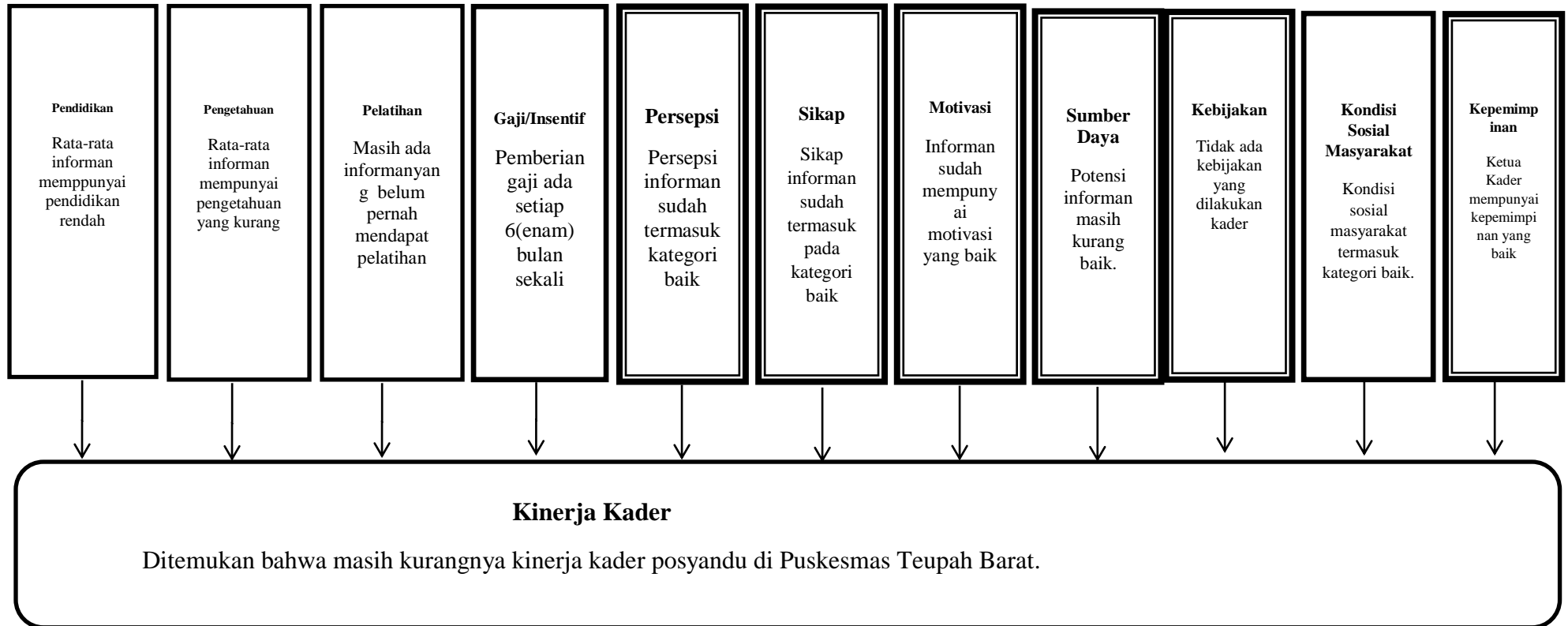
Hasil penelitian ini berimplikasi untuk memberikan informasi tentang analisis Kinerja Kader terhadap strata posyandu:

1. kader mempunyai kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri dan menerapkan kerjasama yang baik antar sesama kader
2. kader mempunyai motivasi dan semangat dalam memimpin mengembangkan posyandu di suatu tempat.

5.13. Keterbatasan Peneliti

1. Sulitnya peneliti berkomunikasi dengan informan, karena informan mempunyai pekerjaan di luar rumah, sehingga peneliti harus membuat janji terlebih dahulu kepada informan.
2. Lokasi rumah dan tempat bekerja peneliti dengan informan berjauhan sehingga peneliti sedikit kesulitan untuk berkunjung ke tempat informan.
3. Kurangnya keterbukaan dari informan, sehingga peneliti harus melakukan pendekatan untuk dapat menggali jawaban semaksimal mungkin.
4. Sulitnya peneliti bertemu dengan informan pendukung karena mempunyai tugas yang padat.

5.14. Peta Konsep Hasil Penelitian



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan informan masih termasuk dalam kategori kurang baik tentang posyandu di Puskesmas Teupah Kabupaten Simeulue Tahun 2018
2. Informan sudah pernah mendapatkan pelatihan/pembinaan dari Puskesmas Teupah Kabupaten Simeulue tahun 2018
3. Informan sudah pernah mendapatkan pelatihan/pembinaan dari puskesmas/ Dinkes Simeulue.
4. Seluruh informan memperoleh gaji/upah setiap 6 (enam) bulan sekali.
5. Informan mempunyai persepsi yang baik terhadap masalah-masalah yang dihadapi di Posyandu
6. Informan mempunyai sikap yang baik dalam posyandu, dimana informan selalu menggerakkan masyarakat untuk mengikuti kegiatan posyandu.
7. Informan mempunyai motivasi untuk menjadi kader akan tetapi informan mempunyai motivasi yang berbeda-beda.
8. Potensi dari sumber daya masih kurang baik, dimana sumber daya masih kurang dalam pengenalan sarana prasarana dan bahan-bahan yang akan digunakan pada saat posyandu.
9. Kepemimpinan Ketua Kader termasuk dalam kategori baik informan mampu memberikan arahan kepada bawahannya.

10. Informan tidak ada melakukan kebijakan posyandu, kecuali ada arahan yang diberikan oleh petugas posyandu.
11. Kondisi social masyarakat termasuk kategori baik, dimana informan merasa nyaman terhadap masyarakat.

6.2. Saran

6.2.1. Kepada Puskesmas

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada Puskesmas bahwa, puskesmas untuk masa yang akan datang mampu meningkatkan kualitas kinerja kader posyandu, di Puskesmas Teupah Barat Kabupaten Simeulue Tahun 2018 antara lain :

1. Diharapkan untuk menjadi seorang kader posyandu minimal berpendidikan SMA.
2. Di harapkan kepada agar puskesmas memberikan pelatihan/pembinaan kepada kader minimal dua kali dalam setahun dan setelah itu dilakukan evaluasi.
3. Diharapkan kepada puskesmas daan desa agar memberikan penghargaan kepada kader berprestasi.
4. Diharapkan kepada pemangku kebijakan memberikan aturan-aturan yang diikuti oleh kader dalam menjalankan tugasnya.
5. Menghimbau ketua/anggota kader untuk mengirim laporan posyandu ke puskesmas setiap bulan tepat dan akurat.

6.2.2. Kepada kepala Desa

Diharapkan kepada kepala/aparat desa agar dapat memikirkan /membayarkan gaji kader setiap bulan.

6.2.3. Kepada Para Kader

1. Diharapkan untuk menjadi seorang kader posyandu minimal berpendidikan SMA.
2. Diharapkan kepada kader mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
3. Di harapkan kepada kader agar mempunyai pandangan/tanggapan terhadap masalah-masalah yang di hadapi di posyandu.
4. Diharapkan kepada kader agar mempunyai rasa peduli dan kerjasama yang baik dalam alam melksanakan tugasnya
5. Diharapkan kepada kader agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mampu menggunakan sarana dan prasarana posyandu sesuai dengan fungsinya
6. Diharapkan kepada ketua kader mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, lebih bertanggung jawab dan disiplin.
7. Diharapkan kepada kader agar mampu mengajak masyarakat kearah hidup sehat dan mandiri.

6.2.4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar meneliti dengan ruang lingkup yang sama tetapi dengan variabel yang berbeda sebagai salah satu variabel penelitian dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.