

## Hubungan Pelatihan Program Posyandu Siklus Hidup Dengan Kinerja Kader Desa Di Wilayah Kerja Uptd Puskesmas Pupuan I

Ni Putu Riska Purnama Sari<sup>1\*</sup>, Ni Luh Sari Yulastuti<sup>2</sup>, Ni Luh Ayu Citra Mutiarahati<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Kesehatan Stikes Kesdam IX/Udayana

Jl. Taman Kanak-Kanak Kartika, Dauh Puri, Denpasar Barat, Kota Denpasar<sup>1,2,3</sup>

E-mail: [riskaps4502@gmail.com](mailto:riskaps4502@gmail.com)

### Abstract

*The Posyandu Life Cycle Training Program is a human resource development program for cadres that encompasses community health services across all stages of life, from infancy to old age. However, in its implementation, the Puskesmas have several challenges as the program is still in its early stages, and training for village cadres has only been conducted in two villages. These challenges include limited knowledge and understanding of the cadres, as well as a lack of skills and communication. This research aims to determine the relationship between the Posyandu Life Cycle Training Program and the performance of village cadres within the working area of UPTD Puskesmas Pupuan I. This research uses a quantitative method with a cross-sectional approach, involving 185 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using a questionnaire covering respondent characteristics, participation in training, and cadre performance. The chi-square test results showed a significant relationship between training and the performance quantity of village cadres in the UPTD Puskesmas Pupuan I area ( $p = 0.000$ ). In addition, length of service was also significantly associated with performance quantity ( $p = 0.013$ ). Observations also indicated that, overall the Posyandu in the UPTD Puskesmas Pupuan I area had implemented the Life Cycle Posyandu program. However, out of the seven Posyandu observed, only two were found to have implemented the Life Cycle Posyandu properly. This was evident from the activeness of the cadres and the participation of Posyandu attendees across all life stages, including pregnant women, infants, toddlers, adolescents, and the elderly. It is expected that the Puskesmas can provide regular training and refreshment sessions for the Posyandu program, and that village cadres can become more active in Posyandu implementation while mastering the 25 essential cadre skills that are crucial for the success of the Life Cycle Posyandu program.*

**Keywords:** *The Posyandu Life Cycle, Human Resource Management, Village Cadre, Training, Performance*

### Abstrak

Pelatihan program Posyandu Siklus Hidup merupakan program pengembangan kapasitas kader posyandu yang mencakup layanan kesehatan masyarakat berbasis siklus hidup, mulai dari bayi hingga lanjut usia. Namun, dalam implementasinya terdapat tantangan yang dihadapi oleh puskesmas karena program Posyandu Siklus Hidup masih dalam tahap awal implementasi dan pelatihan kader desa baru dilaksanakan pada 2 desa seperti minimnya pengetahuan dan pemahaman kader desa dan kurangnya keterampilan dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan program Posyandu Siklus Hidup dengan kinerja kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, yang menggunakan sampel sebanyak 185 responden yang diperoleh dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang meliputi pertanyaan terkait karakteristik responden, partisipasi dalam pelatihan dan kinerja kader desa. Berdasarkan hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pelatihan dengan kuantitas kinerja kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I ( $p = 0,000$ ). Selain itu lama bekerja juga berhubungan dengan kuantitas kinerja kader desa ( $p = 0,013$ ). Hasil dari observasi juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan posyandu di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I sudah dapat melaksanakan Posyandu Siklus Hidup. Namun dari 7 posyandu yang dilakukan observasi terdapat 2 posyandu yang benar-benar menerapkan Posyandu Siklus Hidup dengan baik. Hal ini dilihat dari keaktifan kader dan juga partisipasi peserta posyandu dari semua siklus hidup, mulai dari ibu hamil, bayi, balita, remaja dan lansia. Puskesmas diharapkan dapat memberikan pelatihan secara rutin dan melakukan *refreshment* materi pelatihan program posyandu dan kader desa diharapkan lebih aktif lagi dalam penyelenggaraan posyandu dan dapat menguasai 25 keterampilan kader yang sangat penting dalam keberhasilan penyelenggaraan Posyandu Siklus Hidup.

**Kata Kunci:** Posyandu Siklus Hidup, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kader Desa, Pelatihan, Kinerja

Naskah masuk: 01 September 2025, Naskah direvisi: 02 Desember 2025, Naskah diterima: 04 Desember 2025

Naskah diterbitkan secara online: 31 Desember 2025

©2025/Penulis. Artikel ini merupakan artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

## 1. Pendahuluan

Kesehatan merupakan hak mendasar yang harus dimiliki setiap individu yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, spiritual dan sosial (Kemenkes RI, 2023a). Kesehatan masyarakat merupakan pilar utama dalam pembangunan nasional berkelanjutan. Masyarakat dapat memenuhi kebutuhan kesehatannya melalui pelayanan kesehatan yang mencakup berbagai aktivitas tenaga medis kepada individu maupun komunitas (Perpres RI, 2024). Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dimulai dari unit terkecil atau fasilitas layanan dasar seperti Puskesmas yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan, mencegah, serta menangani permasalahan kesehatan dengan fokus pada keluarga, kelompok, dan komunitas.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan layanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif, dengan penekanan utama pada upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Kemenkes RI, 2024). Saat ini Indonesia menghadapi berbagai tantangan di bidang kesehatan, termasuk beban ganda penyakit. Salah satu upaya pemerintah menghadapi tantangan ini adalah melalui penyelenggaraan Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan meluncurkan program Posyandu Siklus Hidup, yaitu layanan kesehatan berbasis masyarakat yang mencakup seluruh kelompok usia, mulai dari bayi, anak-anak, remaja, dewasa, hingga lansia (Kemenkes, 2023b).

Program ini merupakan transformasi dari posyandu tradisional yang sebelumnya hanya fokus pada ibu hamil, bayi, dan balita, menjadi layanan terpadu lintas siklus hidup dengan melibatkan tenaga kesehatan, kader posyandu, dan masyarakat, sehingga

keberhasilan program sangat bergantung pada peran dan kinerja kader desa. Pelatihan menjadi intervensi penting untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan kader. Pelatihan yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi antara tenaga kesehatan dan kader desa, sehingga pelayanan kesehatan berjalan lebih efektif dan efisien (Subyantoro et al., 2022). Di UPTD Puskesmas Pupuan I, program Posyandu Siklus Hidup dilaksanakan di tujuh desa dengan 42 dusun. Program ini masih menghadapi kendala karena sebagian desa masih beradaptasi dengan perubahan dari Posyandu Siklus Hidup.

Kader desa harus beradaptasi dengan perubahan yang dibawa oleh program baru ini, termasuk menguasai kompetensi lintas siklus hidup. Misalnya, kader yang sebelumnya hanya fokus pada posyandu lansia kini dituntut untuk memiliki kompetensi tambahan dalam pelayanan posyandu bagi ibu hamil, bayi, balita, remaja, hingga dewasa. Selama empat bulan pelaksanaan program ini, pendampingan dari pihak puskesmas telah dilakukan, tetapi pelatihan untuk kader desa dari pihak puskesmas baru dilakukan di 4 desa dan 3 desa lainnya hanya dilakukan pendampingan posyandu saja oleh pihak puskesmas jika dibutuhkan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan Posyandu, kinerja kader memegang peran yang sangat penting. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja kader, salah satunya adalah pelatihan yang diberikan oleh puskesmas maupun instansi terkait. Secara teori, pelatihan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga pelaksana sehingga dapat bekerja lebih efektif. Hubungan antara

pelatihan dan peningkatan kinerja telah dijelaskan dalam berbagai kajian MSDM, bahwa pelatihan yang tepat sasaran mampu memperkuat kompetensi individu serta mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan landasan teori tersebut, penelitian ini secara jelas menguji dua variabel utama, yaitu pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja kader sebagai variabel dependen. Pemilihan variabel ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja kader Posyandu Siklus Hidup.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pelatihan program Posyandu Siklus Hidup dengan kinerja kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I. Penelitian ini penting dilakukan untuk menilai peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja kader Posyandu, terutama kuantitas kinerja dan ketepatan waktu kader posyandu, mengingat pelatihan merupakan komponen kunci dalam pengembangan kompetensi kader dan berdampak langsung pada mutu layanan kesehatan di tingkat komunitas.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan metode analisis deskriptif-analitik, yang dilakukan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I pada Mei–Juni 2025. Populasi terdiri dari 344 kader desa di 42 posyandu, dengan sampel 185 orang yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow (1997) melalui teknik *simple random sampling*.

### 2.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari puskesmas dan desa penyelenggara posyandu berupa dokumentasi kader, capaian posyandu, dan sebaran wilayah kerja. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan 29 pertanyaan untuk mengukur variabel pelatihan dan kinerja kader desa (kuantitas kinerja dan ketepatan waktu) menggunakan skala likert. Kuesioner ini dibuat sendiri dan telah diuji validitas dan

reliabilitas di Puskesmas Pupuan II dengan melibatkan 15 responden dan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai korelasi lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga instrumen dinyatakan valid. Selain itu, uji reliabilitas juga memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, yang berarti instrumen tersebut reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, setiap variabel telah dijelaskan secara operasional, meliputi: pelatihan yang didefinisikan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan kader; kuantitas kinerja yang menggambarkan jumlah atau output kerja sesuai tugas; serta ketepatan waktu yang merujuk pada kemampuan kader menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Operasionalisasi ketiga variabel ini digunakan sebagai dasar penyusunan indikator dan instrumen penelitian. Penelitian ini juga memiliki potensi bias, termasuk non-response bias dan self-report bias, yang diakui sebagai keterbatasan karena dapat memengaruhi kualitas dan objektivitas data yang diperoleh.

### 2.2 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data secara kuantitatif. Data yang diperoleh dianalisis melalui pendekatan univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. Analisis univariat bertujuan untuk memaparkan distribusi frekuensi variabel dan variabel penelitian secara deskriptif, dimana pada penelitian ini yaitu distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden, berdasarkan pelatihan, dan berdasarkan kinerja (kuantitas kinerja dan ketepatan waktu). Sementara itu, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan uji *Chi-Square*, yang dianggap paling sesuai karena data berskala kategorikal (nominal atau ordinal). Dimana pada penelitian ini menguji hubungan antara pelatihan dengan kinerja (kuantitas kinerja dan ketepatan waktu) Pemilihan metode kuantitatif ini juga didasarkan pada penelitian sebelumnya (Lee GL et al., 2015) yang menegaskan pentingnya penggunaan analisis

statistik guna memperoleh hasil yang objektif dan terukur.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil:

Penelitian dilakukan pada kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I, dimana penelitian ini dilakukan pada posyandu yang dilaksanakan di bulan Mei 2025 dengan sampel sebanyak 185 responden. Berikut merupakan hasil dari penelitian ini:

#### a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Variabel                  | Frekuensi (n) | Persentase (%) |
|---------------------------|---------------|----------------|
| <b>Usia</b>               |               |                |
| < 35 tahun                | 69            | 36,8           |
| > 35 tahun                | 117           | 63,2           |
| <b>Jenis kelamin</b>      |               |                |
| Laki-laki                 | 3             | 1,6            |
| Perempuan                 | 182           | 98,4           |
| <b>Tingkat Pendidikan</b> |               |                |
| Dasar                     | 100           | 54,1           |
| Lanjut                    | 85            | 45,9           |
| <b>Pekerjaan</b>          |               |                |
| Bekerja                   | 150           | 81,1           |
| Tidak Bekerja             | 35            | 18,9           |
| <b>Lama Bekerja</b>       |               |                |
| Baru (< 3 tahun)          | 61            | 33,0           |
| Lama (> 3 tahun)          | 124           | 67,0           |
| <b>Total</b>              | <b>185</b>    | <b>100</b>     |

Sumber: Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui untuk karakteristik responden menurut usia didominasi oleh responden yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 117 responden (63,2%). Menurut jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 182 responden (98,4%). Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan pendidikan dasar sebanyak 100 responden (54,1%)

Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan pekerjaan diluar menjadi kader posyandu, didominasi oleh responden yang bekerja sebanyak 150 responden (81,1%). Terakhir, menurut lama bekerja didominasi responden yang sudah bekerja lama (>3

tahun) di posyandu sebanyak 124 responden (67,0%)

#### b. Hubungan antar variabel

##### 1. Hubungan Karakteristik Responden dengan Kuantitas Kinerja

Tabel 2. Hubungan Karakteristik Responden dengan Kuantitas Kinerja

| Variabel           | Kuantitas Kinerja |            | PR (95%CI)           | p-value |
|--------------------|-------------------|------------|----------------------|---------|
|                    | Terpenuhi         | Tidak      |                      |         |
| Usia               |                   |            |                      |         |
| < 35 tahun         | 45 (66,2%)        | 23 (33,8%) | 0,913 (0,487-1,711)  | 0,776   |
| > 35 tahun         | 75 (64,1%)        | 42 (35,9%) |                      |         |
| Jenis Kelamin      |                   |            |                      |         |
| Laki-laki          | 1 (33,3%)         | 2 (66,7%)  | 3,778 (0,336-42,476) | 0,282   |
| Perempuan          | 119 (65,4%)       | 63 (34,6%) |                      |         |
| Tingkat Pendidikan |                   |            |                      |         |
| Dasar              | 62 (62,0%)        | 38 (38,0%) | 1,317 (0,716-2,422)  | 0,376   |
| Lanjut             | 58 (68,2%)        | 27 (31,8%) |                      |         |
| Pekerjaan          |                   |            |                      |         |
| Bekerja            | 94 (62,7%)        | 56 (37,3%) | 0,581 (0,254-1,329)  | 0,195   |
| Tidak Bekerja      | 26 (74,3%)        | 9 (25,7%)  |                      |         |
| Lama Bekerja       |                   |            |                      |         |
| Baru (< 3 Tahun)   | 32 (52,5%)        | 29 (47,5%) | 2,215 (1,174-4,179)  | 0,013   |
| Lama (> 3 Tahun)   | 88 (71,0%)        | 36 (29,0%) |                      |         |

Sumber: Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* antara karakteristik responden dengan kuantitas kinerja diperoleh hasil dari kategori usia didominasi responden kategori usia diatas 35 tahun dengan kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 75 responden (64,1%) Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai PR sebesar 0,913, 95% CI : 0,487 - 1,711, serta *p-value* sebesar 0,776.

Hasil analisis berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan yang memiliki kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 119 orang (65,4%). Analisis data menunjukkan

nilai PR = 3,778, 95% CI : 0,336-42,476 yang memperlihatkan bahwa perempuan memiliki peluang 3,7 kali lebih besar untuk mencapai kuantitas kinerja yang terpenuhi dan nilai p-value = 0,282.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden didominasi dengan tingkat pendidikan dasar yang memiliki kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 62 orang (62,0%). Hasil uji statistik menunjukkan (PR = 1,317; 95% CI: 0,716–2,422) dan nilai p-value = 0,376. Selanjutnya, untuk kategori pekerjaan, didominasi responden yang bekerja memiliki kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 94 orang (62,7%). Berdasarkan analisis data didapatkan hasil nilai PR = 0,581; 95% CI: 0,254–1,329 dan nilai p-value = 0,195).

Terakhir, untuk variabel lama bekerja, didominasi responden dengan lama bekerja dalam posyandu lebih dari tiga tahun dengan kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 88 orang (71,0%). Hasil analisis menunjukkan nilai PR= 2,215, 95% CI : 1,174-4,179 dan nilai p-value = 0,013.

## 2. Hubungan Karakteristik Responden dengan Ketepatan Waktu

Tabel 3. Hubungan Karakteristik Responden dengan Ketepatan Waktu

| Variabel                  | Ketepatan Waktu |              | PR<br>(95%CI)               | p-<br>valu<br>e |
|---------------------------|-----------------|--------------|-----------------------------|-----------------|
|                           | Tepat<br>Waktu  | Tidak        |                             |                 |
| Usia                      |                 |              |                             |                 |
| < 35 tahun                | 62 (91,2%)      | 6<br>(8,8%)  | 1,521<br>(0,489-<br>4,726)  | 0,554           |
| > 35 tahun                | 110 (94%)       | 7<br>(6,0%)  |                             |                 |
| Jenis<br>Kelamin          |                 |              |                             |                 |
| Laki-laki                 | 3 (100%)        | 0<br>(0,0%)  | 1.077<br>(1,034-<br>1,121)  | 1,000           |
| Perempuan                 | 169<br>(92,9%)  | 13<br>(7,1%) |                             |                 |
| Tingkat<br>Pendidika<br>n |                 |              |                             |                 |
| Dasar                     | 90 (90%)        | 10<br>(10%)  | 3,037<br>(0,808-<br>11,420) | 0,086           |

|                     |             |           |                     |       |
|---------------------|-------------|-----------|---------------------|-------|
| Lanjut              | 82 (96,5%)  | 3 (3,5%)  |                     |       |
| <b>Pekerjaan</b>    |             |           |                     |       |
| Bekerja             | 139 (92,7%) | 11 (7,3%) | 0,766 (0,162-3,622) | 1,000 |
| Tidak Bekerja       | 33 (94,3%)  | 2 (5,7%)  |                     |       |
| <b>Lama Bekerja</b> |             |           |                     |       |
| Baru (< 3 Tahun)    | 55 (90,2%)  | 6 (9,8%)  | 1,823 (0,585-5,682) | 0,361 |
| Lama (> 3 Tahun)    | 117 (94,4%) | 7 (5,6%)  |                     |       |

Sumber: Data Primer (Diolah 2025)

Dari tabel diatas diketahui hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh hasil untuk kategori usia didominasi responden berusia diatas 35 tahun yang tepat waktu sebanyak 110 responden (94%). Berdasarkan analisis data menunjukkan hasil nilai PR = 1,521 95% CI, 0,489-4,726 dan nilai *p-value* = 0,554.

Berdasarkan kategori jenis kelamin, didominasi responden perempuan, sebanyak 169 orang (92,9%) tergolong dalam kategori tepat waktu Hasil analisis menunjukkan nilai PR = 1,077; 95% CI: 1,034–1,121 dan nilai *p-value* = 1,000. Untuk kategori tingkat pendidikan, didominasi dengan tingkat pendidikan dasar yang tepat waktu sebanyak 90 responden (90%) Berdasarkan hasil analisis data didapatkan nilai PR = 3,037 95% CI, 0,808 - 11,240 dengan nilai *p-value* = 0,086.

Untuk kategori pekerjaan, didominasi responden yang sudah bekerja yang tepat waktu sebanyak 139 responden (92,7%) Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai PR = 0,766 95% CI, 0,162-3,622 dan nilai *p-value* = 1,000. Terakhir untuk kategori pengalaman atau lama bekerja, didominasi responden dengan pengalaman lama atau lama bekerja lebih dari 3 tahun yang tepat waktu sebanyak 117 responden (94,4%). Berdasarkan hasil analisis

data didapatkan hasil nilai PR = 1,823 95% CI, 0,585-5,682 dan nilai *p-value* = 0,361.

### 3. Hubungan Pelatihan dengan Kuantitas Kinerja

Tabel 4. Hubungan Pelatihan dengan Kuantitas Kinerja

| Variabel  | Kuantitas Kinerja |               | PR<br>(95%<br>CI)           | p-<br>value |
|-----------|-------------------|---------------|-----------------------------|-------------|
|           | Terpenuhi         | Tidak         |                             |             |
| Pelatihan |                   |               |                             |             |
| Iya       | 110<br>(73,3%)    | 40<br>(26,7%) | 6,875<br>(3,035-<br>15,575) | 0,000       |
| Tidak     | 10<br>(28,6%)     | 25<br>(71,4%) |                             |             |

Sumber: Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik menggunakan *chi-square* menunjukkan bahwa pada kategori pelatihan, didominasi responden yang mengikuti pelatihan memiliki kuantitas kinerja terpenuhi sebanyak 110 orang (73,3%) Analisis data menunjukkan nilai PR= 6,875, 95% CI 3,035-15,575 dan nilai *p-value* = 0,000.

### 4. Hubungan Pelatihan dengan Ketepatan Waktu

Tabel 5. Hubungan Pelatihan dengan Ketepatan Waktu

| Variabel  | Ketepatan Waktu |             | PR (95% CI)            | p-value |
|-----------|-----------------|-------------|------------------------|---------|
|           | Tepat Waktu     | Tidak       |                        |         |
| Pelatihan |                 |             |                        |         |
| Iya       | 62<br>(91,2%)   | 6<br>(8,8%) | 1,521<br>(0,489-4,726) | 0,554   |
| Tidak     | 110<br>(94%)    | 7<br>(6,0%) |                        |         |

Sumber: Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji statistik menggunakan *chi-square* menunjukkan bahwa pada kategori pelatihan, Berdasarkan hasil analisis data tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan ketepatan waktu dengan nilai (PR = 1,521 95% CI, 0,489-4,728) dan nilai *p-value* = 0,554.

Pembahasan:

### 1. Hubungan antara Pelatihan dengan Kuantitas Kinerja Kader Desa

Berdasarkan analisis data yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kuantitas kinerja kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I, dengan nilai PR = 6,875; 95% CI: 3,035–15,575; dan *p-value* = 0,000. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dengan hasil terdapat hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Kader Posyandu pada kader (*p-value* = 0,000 < 0,05). Namun sebagian besar kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Seputih Surabaya yang kinerja nya baik yaitu sebanyak 62 (43.1%) di bandingkan kader yang kinerja nya kurang baik 82 kader (56.9%).

Penelitian lain oleh Farizan (2022) juga memperkuat hasil tersebut, di mana variabel pelatihan memperoleh rata-rata tanggapan responden sebesar 86,17%, dengan skor empirik 67,04 yang lebih tinggi dibandingkan skor teoritis 45. Nilai tersebut berada dalam interval 61–80, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Rumah Sakit Trimitra Cibinong tergolong baik. Selain itu, variabel kinerja karyawan memperoleh rata-rata tanggapan sebesar 87,11%, dengan skor empirik 76,84 dan skor teoritis 54, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Pelatihan memiliki peranan penting dalam membangun kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Hal ini berdampak pada peningkatan inisiatif, efektivitas, dan produktivitas kerja. Program pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kuantitas kinerja, terutama di lingkungan kerja yang menuntut efisiensi, ketepatan waktu, dan volume kerja yang tinggi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan seperti puskesmas dan posyandu. Dengan adanya pelatihan, setiap perubahan kebijakan atau pembaruan prosedur kerja dapat direspons secara adaptif dan efisien (Ammar, 2022).

Pelatihan berperan sebagai sarana untuk memperkenalkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan terhadap perubahan tersebut, sehingga para individu dalam organisasi tidak mengalami kesulitan yang berarti dalam beradaptasi. Melalui pelatihan, proses kerja menjadi lebih sistematis, kualitas hasil kerja dapat meningkat, waktu penyelesaian tugas menjadi lebih efisien, serta kebingungan akibat kurangnya pemahaman terhadap prosedur baru dapat diminimalkan. Dengan demikian, pelatihan berkontribusi penting dalam memastikan kelancaran transisi organisasi menuju sistem atau metode kerja yang lebih baik. Pelatihan tentunya sangat berhubungan dengan kuantitas kinerja seseorang. Pelatihan membantu dalam memahami cara kerja, alur tugas dan tanggung jawab dengan jelas serta dapat mengurangi kesalahan dan waktu yang terbuang karena kebingungan atau miskomunikasi.

Kuantitas kinerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks kader desa, kuantitas kinerja dapat mencakup jumlah kegiatan pendampingan yang

dilakukan, jumlah laporan yang disusun, frekuensi keterlibatan dalam musyawarah desa, serta banyaknya inisiatif kegiatan yang diinisiasi oleh kader. Kuantitas kinerja kader desa diukur berdasarkan 25 kompetensi dasar posyandu yang harus dikuasai oleh masing-masing kader desa. Sehingga pelatihan sangat menunjang kuantitas kinerja kader dalam posyandu dan berperan penting bagi kinerja kader desa secara berkelanjutan.

## 2. Hubungan antara Pelatihan dengan Ketepatan Waktu Kader Desa

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan ketepatan waktu kerja kader desa di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I, dengan nilai  $PR = 2,958$ ; 95% CI: 0,905–9,673; dan  $p\text{-value} = 0,074$ . Meskipun pelatihan dirancang untuk meningkatkan pemahaman kader terhadap tugas dan tanggung jawabnya, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pelatihan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap aspek ketepatan waktu kerja. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa ketepatan waktu lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti akses transportasi, kondisi keluarga, serta jarak antara tempat tinggal dengan lokasi kegiatan, dibandingkan oleh peningkatan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yurasti et al. (2022) didapatkan hasil yang berbeda yang mana pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $p\text{-value} = 0,001$ . Meskipun fokusnya pada produktivitas, indikator ini mencakup ketepatan waktu hadir dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Kader yang telah mengikuti pelatihan

cenderung lebih tepat waktu dalam menjalankan tugasnya karena memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya disiplin waktu dan dampaknya terhadap pelayanan. Pelatihan juga berperan dalam membentuk komitmen dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diemban.

Namun, keikutsertaan dalam pelatihan belum tentu berbanding lurus dengan kedisiplinan hadir tepat waktu. Faktor-faktor lain seperti motivasi pribadi, kesibukan rumah tangga, transportasi, serta kondisi lingkungan kerja lebih berperan dalam memengaruhi ketepatan waktu kader. Oleh karena itu, pelatihan perlu didesain tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan teknis, tetapi juga untuk memperkuat sikap disiplin dan tanggung jawab individu. Dan fakta di lapangan juga membuktikan bahwa pelatihan tidak sepenuhnya berhubungan dengan ketepatan waktu kader menghadiri posyandu.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan antara lama brkerja dengan kuantitas kinerja, di mana individu yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Kondisi ini dapat terjadi karena semakin panjang pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat pemahaman dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, pelatihan juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kuantitas kinerja kader, sebab pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta kepercayaan diri yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara lebih produktif.

Berdasarkan observasi di tujuh posyandu, ditemukan bahwa hanya dua posyandu yang benar-benar menerapkan konsep Posyandu Siklus Hidup secara menyeluruh. Kedua posyandu tersebut mampu memberikan pelayanan lengkap kepada masyarakat di seluruh siklus hidup mulai dari bayi, balita, ibu hamil, remaja, hingga lansia. Kualitas pelayanan yang baik tersebut didukung oleh ketersediaan fasilitas, pemberian informasi

yang memadai, serta pelaksanaan kegiatan yang rutin setiap bulannya.

Puskesmas disarankan rutin memberikan pelatihan dan penyegaran materi sesuai kebutuhan lapangan untuk meningkatkan keterampilan kader. Kader desa diharapkan lebih aktif, menguasai 25 keterampilan, serta menjalin kerja sama dengan petugas kesehatan dan masyarakat agar Posyandu Siklus Hidup berjalan optimal.

#### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala UPTD Puskesmas Pupuan I beserta seluruh jajaran staf atas izin dan dukungan yang diberikan selama proses pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para kader Posyandu Siklus Hidup di wilayah kerja UPTD Puskesmas Pupuan I yang telah berpartisipasi dengan penuh kesediaan serta memberikan informasi yang sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Selain itu, penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada dosen pembimbing atas bimbingan, saran, serta motivasi yang telah diberikan hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

#### Daftar Pustaka

- Ammar, A. T. (2022). *Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada PT Darussyiga Hikmah Tirta*. Universitas Pakuan Bogor.
- Ariana, R., dkk. (2021). *Isu Kesehatan Ibu dan Anak dan Kesehatan Reproduksi* (Najmah, Novrikasari, A. R. Zanjabila, R. Ariana, & N. Fitriani, Eds.; Vol. 269). CV Bintang Semesta Media.
- Farizan, A. R. (2022). *Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong*. Universitas Pakuan.
- Indonesia, M. K. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 6 Tahun 2024. *Kementrian Kesehatan*, 130, 2.



# Jurnal Kesehatan

**Author(s) :** Ni Putu Riska Purnama Sari\*, Ni Luh Sari Yuliasuti , Ni Luh Ayu Citra Mutiarahati

- Kemenkes. (2021). *Pedoman Umum Pengelolaan Posyandu* (Vol. 76).
- Kemenkes. (2023a). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/2015/2023 Tentang Petunjuk Teknis Integrasi Pelayanan Kesehatan Primer*.
- Kemenkes. (2023b). *Panduan Pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan*. In *Kementerian kesehatan RI* (Vol. 103, Issue 2).
- Kementrian Kesehatan. (2024). *Panduan Pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan*. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Mendagri. (2024). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2024 tentang Pos Pelayanan Terpadu*.
- Murti, A., & Darmastuti. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (N. Rismawati, Ed.; Vol. 97). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pemerintah RI. (2024). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Peraturan Pemerintah, 226975, 656*.
- Presiden Republik Indonesia. (2023). *Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. BPK RI, 300, 4*.
- Sahir, S. H., dkk. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM* (A. Karim & J. Simarmata, Eds.; Vol. 156). Yayasan Kita Menulis.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Zahir Publishing* (Vol. 19, Issue 5).
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). *Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan : Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(1), 239–248. https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622*
- Taswin, Budiatty, W. O. S., Hariani, Sianturi, E., Maritasari, D. Y., & Andriani, R. (2023). *Manajemen SDM Kesehatan* (A. Karim, Ed.; Vol. 142). Yayasan Kita Menulis.
- Widodo, T. (2021). *Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan* (T. Widodo, Ed.; Vol. 54). CV Makeda Multimedia Sarana.
- Yulaekah. (2023). *Pengaruh On the Job Training dan Off the Job Training Terhadap Kompetensi Professional dan Pedagogic Guru Salafiyah Ula Pondok Pesantren Imam Syafi’I Kota Batam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Yurasti, Sari, R. W., Yulihardi, & Syahputra, B. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat PNS pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. Edunomika, 10(01), 7–9*.