

Strata Kader Posyandu Melalui Penilaian 25 Kecakapan Dasar Di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

Erlina Febriyanti¹, Nani Sari Murni², Lilis Suryani³, Debby Utami Siska Ariani⁴
^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada

Corresponding Author: Erlina Febriyanti, e-mail: thesiserlina@gmail.com

Published: July , 2025

ABSTRAK

Posyandu merupakan unit pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang memiliki peran vital dalam system kesehatan primer di Indonesia. Kader Posyandu direkrut dari masyarakat lokal dan bertindak sebagai ujung tombak kegiatan kesehatan seperti deteksi dini penyakit, edukasi gizi, pemantauan pertumbuhan, serta pencatatan data pelayanan. Banyak kader belum sepenuhnya memahami atau menguasai kecakapan teknis maupun interpersonal yang diperlukan dalam konteks pelayanan berkualitas. Keaktifan kader sangat bergantung pada tingkat pengetahuan dan motivasi mereka. Puskesmas Megang Sakti, Kabupaten Musi Rawas, memiliki 28 Posyandu dengan total 264 kader, namun para kader tersebut belum dilakukan stratifikasi. Hal ini disebabkan para kader belum pernah mengikuti pelatihan 25 kecakapan dasar sehingga belum dapat dilakukan penilaian pada 25 kecakapan dasar kader Posyandu tersebut. Tujuan penelitian ini adalah dianalisisnya strata kader posyandu melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang yang diambil secara proporsional random sampling. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli 2025. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara pengalaman menjadi kader ($p = 0,002$), tidak ada hubungan antara usia ($p = 0,658$), tingkat pendidikan ($p = 0,249$), pengetahuan ($p = 0,807$), dan motivasi ($p = 0,303$) dengan strata kader posyandu melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025. Variabel yang paling dominan adalah pengalaman kader. Disarankan kepada kader posyandu sebagai subjek aktif dalam melakukan tindakan pelayanan.

Keywords: *Strata, Posyandu, kader, kecakapan dasar*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Posyandu merupakan unit pelayanan kesehatan berbasis masyarakat yang memiliki peran vital dalam system kesehatan primer di Indonesia. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan promotif dan preventif, Posyandu menjangkau populasi paling rentan di wilayah pedesaan, terutama ibu hamil, balita, dan lansia (Kemenkes RI, 2022). Pada akhir tahun 2023, Kementerian Kesehatan mencanangkan transformasi layanan kesehatan primer sebagai strategi nasional, yang salah satu pilarnya adalah penguatan kualitas kader Posyandu melalui peningkatan kompetensi dan pemberdayaan peran strategis dalam pelayanan dasar (Kementerian Kesehatan, 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik (2023), terdapat sekitar 296.000 Posyandu tersebar di seluruh provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia, mencerminkan luasnya jaringan pelayanan kesehatan komunitas. Dari jumlah tersebut, sekitar 65% hingga 70% Posyandu

tergolong aktif menyelenggarakan kegiatan rutin seperti penimbangan balita, imunisasi, dan penyuluhan kesehatan ibu-anak. Sementara itu, Indriyati, et.al(2023)mencatat bahwa jumlah kader mencapai lebih dari 1 juta orang, namun efektivitas layanan masih bergantung pada kapasitas kader, dukungan lintas sektor, serta komitmen anggaran desa..

Kader Posyandu direkrut dari masyarakat lokal dan bertindak sebagai ujung tombak kegiatan kesehatan seperti deteksi dini penyakit, edukasi gizi, pemantauan pertumbuhan, serta pencatatan data pelayanan. MDPI menyatakan bahwa kader merupakan “*extension workers, movers, and liaisons between health workers and the community*” dalam pelaksanaan kegiatan seperti pengukuran antropometri, edukasi kesehatan, dan pendampingan masyarakat (Faza et al., 2022). Kementerian Kesehatan menetapkan bahwa setiap kader wajib menguasai 25 kecakapan dasar yang mencakup komunikasi kesehatan, pemantauan tumbuh-kembang, penyuluhan gizi seimbang, edukasi PHBS, penanganan kasus ringan, pencatatan dan pelaporan, hingga koordinasi lintas sector (Kementerian Kesehatan, 2023). Namun, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pelatihan terhadap 25 kecakapan ini belum diimplementasikan secara menyeluruh dan merata. Banyak kader belum sepenuhnya memahami atau menguasai kecakapan teknis maupun interpersonal yang diperlukan dalam konteks pelayanan berkualitas. Mahdalina (2024) melaporkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan antara kompetensi aktual kader dan standar yang ditetapkan, khususnya dalam penyuluhan gizi anak, praktik PHBS, dan komunikasi efektif di masyarakat dengan literasi rendah. Hal ini diperburuk oleh terbatasnya frekuensi pelatihan, minimnya supervise tenaga kesehatan, serta tidak meratanya distribusi modul pelatihan berbasis kurikulum nasional.

Selain itu, sejumlah studi juga menunjukkan adanya tantangan lain seperti lemahnya kemampuan manajemen data kader Posyandu, yang berdampak pada ketidaktepatan dalam pencatatan berat badan, status gizi, dan laporan kegiatan (Rinawan et al., 2022). Padahal, kualitas data sangat menentukan arah intervensi program di tingkat Puskesmas dan kabupaten. Sebagai contoh, masih banyak kader belum memahami standar klasifikasi gizi atau belum mampu menggunakan formulir pelaporan secara sistematis. Keaktifan kader pun sangat bergantung pada tingkat pengetahuan dan motivasi mereka. Studi oleh (Ietdrie, Lensi Natalia Tambunan, 2022) menemukan bahwa kader dengan tingkat pengetahuan dan motivasi yang baik cenderung lebih aktif dalam pelaksanaan kegiatan Posyandu. Sayangnya, pelatihan kader sering kali hanya diberikan kepada satu atau dua orang pimpinan kader, yang kemudian tidak tersampaikan ke seluruh kader secara menyeluruh (Tumenggung et al., 2023).

Kondisi ini memperlihatkan bahwa penguasaan 25 kecakapan dasar kader tidak sekadar menjadi kewajiban administratif, tetapi merupakan fondasi utama dalam mewujudkan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas, merata, dan

berkelanjutan. Dengan memperkuat kapasitas kader melalui pelatihan berbasis evaluasi, supervise berkelanjutan, dan pengembangan modul lokal, diharapkan kualitas Posyandu sebagai ujung tombak system kesehatan primer Indonesia dapat ditingkatkan secara signifikan (Ayuningtiyas et al., 2022).

Sebagai bentuk pengakuan terhadap kompetensikader, Kementerian Kesehatan RI bersama Kementerian Dalam Negeri telah menetapkan system penilaian dan pemberian tanda kecakapan kader Posyandu. Penilaian ini dilakukan berdasarkan penguasaan terhadap 25 kecakapan dasar yang telah ditetapkan dalam pedoman resmi (Kementerian Kesehatan, 2023). Setelah mengikuti pelatihan dan dinilai memenuhi kriteria, kader dapat diberikan tanda kecakapan sebagai bukti formal atas kemampuannya dalam menjalankan tugas pelayanan. Lebih lanjut, system pengembangan kader ini juga menerapkan pengelompokan atau strata kader yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu kader Purwa, kader Madya, dan kader Utama. Klasifikasi ini bertujuan untuk mendorong kader terus meningkatkan kapasitas, serta memudahkan Puskesmas dan pemerintah desa dalam mengidentifikasi peran dan tanggungjawab kader di masing-masing tingkatan (Kementerian Kesehatan, 2023). Dengan demikian, sistem ini tidak hanya menjadi motivasi internal bagi kader, tetapi juga sebagai instrument pengawasan dan pembinaan yang terstruktur dalam upaya peningkatan mutu layanan Posyandu secara nasional.

Puskesmas Megang Sakti, Kabupaten Musi Rawas, memiliki 28 Posyandu dengan total 264 kader, namun para kader tersebut belum dilakukan stratifikasi. Hal ini disebabkan para kader belum pernah mengikuti pelatihan 25 kecakapan dasar sehingga belum dapat dilakukan penilaian pada 25 kecakapan dasar kader Posyandu tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu di Puskesmas Megang Sakti, Kabupaten Musi Rawas sebanyak 264 orang dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang yang diambil dengan teknik proportional random sampling. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli 2025. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dan multivariat dengan nilai $\alpha = 0,05$. Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji chi-square dan analisis multivariat dilakukan dengan menggunakan regresi logistik.

HASIL DAN PEMAHASAN

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Analisis Strata Posyandu Melalui Penilaian 25 Kecakapan di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Motivasi Kader		
1. Rendah	28	38,9%
2. Tinggi	44	61,1%
Strat Kader		
1. Purwa	43	59,7
2. Madya	22	30,6%
3. Utama	7	9,7%

Berdasarkan hasil analisis univariat didapatkan sebanyak 28 kader (38,9%) memiliki tingkat motivasi dalam kategori rendah, sedangkan 44 kader (61,1%) berada dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis diketahui bahwa dari total 72 kader, mayoritas berada pada strata Purwa, yaitu sebanyak 43 orang (59,7%). Kemudian, sebanyak 22 orang (30,6%) berada pada strata Madya, dan sisanya 7 orang (9,7%) berada pada strata Utama.

Hasil Analisis Bivariat

Tabel 2

Hubungan Usia dengan Strata Kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025

Usia	Purwa		Madya		Utama		Total		P value
	n	%	n	%	n	%	N	%	
1 Muda	37	51,4	17	23,6	6	8,3	60	83,3	0,658
2 Tua	6	8,3	5	6,9	1	1,4	12	16,7	
Total	43	59,7	22	30,6	7	9,7	72	100	

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa proporsi kader muda mendominasi hampir seluruh strata, khususnya pada strata Purwa (51,4%). Sementara itu, kader usia tua sebagian besar juga berada pada strata Purwa, namun dengan persentase yang jauh lebih kecil (8,3%). Nilai tertinggi ditemukan pada kader muda dalam strata Purwa (51,4%), sedangkan nilai terendah terdapat pada kader usia tua dalam strata Utama (1,4%). Berdasarkan hasil analisis bivariat, diperoleh nilai pvalue sebesar 0,658 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara usia

kader dan strata kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas Tahun 2025.

Tabel 3
Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Strata Kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti
Kabupaten Musi Rawas tahun 2025

Pendidikan	Purwa		Madya		Utama		Total		P value
	n	%	n	%	n	%	N	%	
1 Tinggi	2	2,8	0	0	1	1,4	3	4,2	0,249
2 Rendah	41	56,9	22	30,6	6	8,3	69	95,8	
Total	43	43	59,7	22	30,6	7	9,7	72	

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa sebagian besar kader di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025 dengan pendidikan rendah berada dalam strata Purwa (56,9%). Secara keseluruhan, proporsi kader dengan pendidikan rendah mendominasi semua strata, termasuk strata Madya dan Utama. Sebaliknya, kader dengan pendidikan tinggi hanya berjumlah sangat sedikit dan cenderung tersebar secara terbatas pada strata Purwa dan Utama saja.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara tingkat pendidikan kader dengan strata kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas Tahun 2025 ($p = 0,249$). Artinya, perbedaan tingkat pendidikan tidak secara signifikan memengaruhi tingkat pencapaian strata kader.

Tabel 4
Hubungan Pengalaman dengan Strata Kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti
Kabupaten Musi Rawas tahun 2025

Pengalaman	Purwa		Madya		Utama		Total		P value
	n	%	n	%	n	%	N	%	
1 Lama	16	22,2	18	25,0	5	6,9	39	54,2	0,002
2 Baru	27	37,5	4	5,6	2	2,8	33	45,8	
Total	43	43	59,7	22	30,6	7	9,7	72	

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa sebanyak 18 orang kader dengan pengalaman lama berada dalam strata Madya (25,0%), sedangkan terdapat 2 orang kader berada pada kader baru dalam strata Utama (2,8%). Secara umum, kader dengan pengalaman lama memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berada dalam strata Madya maupun Utama dibandingkan kader baru, yang justru lebih banyak berada dalam strata Purwa.

Temuan ini menegaskan bahwa semakin lama pengalaman kader, semakin tinggi pula kemungkinan mereka menempati strata kecakapan yang lebih tinggi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara pengalaman kader dengan strata kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025 ($p = 0,002$). Artinya, pengalaman bertugas sebagai kader secara signifikan berpengaruh terhadap pencapaian strata kecakapan. Hal ini mencerminkan pentingnya akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperoleh melalui pengalaman lapangan, yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas peran kader dalam layanan posyandu.

Tabel 5
Hubungan Pengetahuan dengan Strata Kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti
Kabupaten Musi Rawas tahun 2025

Pengetahuan		Purwa		Madya		Utama		Total		P value
		n	%	n	%	n	%	N	%	
1	Rendah	10	13,9	4	5,6	1	1,4	15	20,8	0,807
2	Tinggi	33	45,8	18	25,0	6	8,3	57	79,2	
Total		43	43	59,7	22	30,6	7	9,7	72	

Berdasarkan tabel 5 terdapat 33 orang kader dengan pengetahuan tinggi berada dalam strata Purwa (45,8%), sementara hanya ada 1 orang dengan pengetahuan rendah berada pada strata Utama (1,4%). Secara deskriptif, kader dengan tingkat pengetahuan tinggi tersebar pada seluruh strata, namun masih didominasi pada strata Purwa. Sebaliknya, kader dengan pengetahuan rendah cenderung sedikit dan tersebar secara terbatas, terutama pada strata Madya dan Utama.

Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara tingkat pengetahuan kader dengan strata kader Posyandu ($p = 0,807$). Ini menunjukkan bahwa perbedaan tingkat pengetahuan tidak secara signifikan memengaruhi pencapaian strata kader. Temuan ini dapat menunjukkan bahwa meskipun pengetahuan penting sebagai dasar kompetensi, pencapaian strata kader kemungkinan lebih ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja lapangan, motivasi, atau pelatihan berkelanjutan yang diterima kader.

Tabel 6
Hubungan Motivasi dengan Strata Kader Posyandu di Puskesmas Megang Sakti
Kabupaten Musi Rawas tahun 2025

Motivasi	Purwa		Madya		Utama		Total		P value
	n	%	n	%	n	%	N	%	
1 Rendah	18	25,0	6	8,3	4	5,6	28	38,9	0,807 (100%)
2 Tinggi	25	34,7	16	22,2	3	4,2	44	61,1	
Total	43	43	59,7	22	30,6	7	9,7	72	

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar kader posyandu yang memiliki motivasi tinggi cenderung berada pada strata Purwa, yaitu sebanyak 25 orang (34,7%). Selain itu, kader bermotivasi rendah juga mendominasi pada strata Purwa sebanyak 18 orang (25,0%). Sementara itu, proporsi terendah terlihat pada kader bermotivasi tinggi yang berada pada strata Utama sebanyak 3 orang (4,2%). Temuan ini menunjukkan bahwa baik kader dengan motivasi rendah maupun tinggi sama-sama lebih banyak berada pada strata Purwa, dan hanya sedikit yang mencapai strata Utama. Secara statistik, nilai p sebesar 0,303 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi kader dengan strata kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas pada tahun 2025 ($p > 0,05$).

Hasil Analisis Multivariat

Tabel 7
Permodelan Akhir Regresi Logistik Berganda Variabel Pendidikan dan Pengalaman dengan Strata Kader Posyandu (Purwa-Madya) Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas Tahun 2025

Variabel	B	Nilai p	OR (Exp(B))	95% CI (Lower–Upper)
Pendidikan (Tinggi)	-2,526	0,113	0,080	—
Pengalaman (Lama)	-2,056	0,072	0,128	—
Konstanta	5,944	0,142	381,470	—

Cox&Snell R Square 0,098

Nagelkerke R Square 0,176

Hosmer&Lemeshow Test 1,000

-2 Log Likelihood = 35,349

Model Persamaan Regresi Logistik yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Z = 5,944 + (-2,526) (\text{Pendidikan}) + (-2,056) (\text{Pengalaman})$$

$$Z = 5,944 + (-2,526 \times 0) + (-2,056 \times 1)$$

$$Z = 1,362$$

Perhitungan Probabilitas:

$$P = \frac{1}{1+e^{-Z}}$$

$$P = \frac{1}{1+2,72^{-1,362}}$$

$$P \approx 0,796 \text{ atau } 79,6\%$$

Dari Tabel 7 diketahui bahwa hasil analisis regresi logistic ganda menunjukkan bahwa hasil regresi logistik ganda untuk strata kader Posyandu antara Purwa dan Utama, tidak terdapat variabel yang berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Variabel pendidikan memiliki nilai p sebesar 0,113 dan pengalaman sebesar 0,072, yang keduanya berada di atas batas signifikansi ($p > 0,05$). Meskipun demikian, nilai p pengalaman mendekati ambang batas, yang menunjukkan kecenderungan bahwa pengalaman mungkin berpengaruh terhadap peningkatan strata kader.

Nilai Odds Ratio (OR) untuk pengalaman adalah 0,128, yang menunjukkan bahwa kader dengan pengalaman lama memiliki peluang 0,128 kali untuk berada pada strata Utama dibandingkan dengan kader yang baru, namun karena nilai $p > 0,05$, maka kesimpulan ini tidak dapat digeneralisasi secara statistik. Sementara itu, pendidikan juga menunjukkan hubungan searah negatif terhadap probabilitas berada di strata Utama, dengan OR sebesar 0,080.

Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,176 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 17,6% variasi dalam strata kader. Hasil Hosmer & Lemeshow Test sebesar 1,000 menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik terhadap data. Probabilitas kader dengan pendidikan tinggi dan pengalaman lama untuk berada di strata Utama diperkirakan sebesar 79,6%, namun karena kedua variabel tidak signifikan, interpretasi ini bersifat deskriptif dan tidak konklusif secara statistik.

Pembahasan

Hubungan Usia dengan strata kader posyandu

Berdasarkan hasil analisis bivariat, hubungan antara kategori usia kader Posyandu (muda vs tua) dengan strata kader (Purwa, Madya, dan Utama) melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025 menunjukkan nilai p sebesar 0,658. Nilai ini berada jauh di atas batas signifikansi statistik ($\alpha = 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

usia dan strata kader. Dengan kata lain, usia kader tidak terbukti mempengaruhi pencapaian tingkat strata kader Posyandu di wilayah kerja Puskesmas Megang Sakti.

Peneliti awalnya berasumsi bahwa kader dengan usia yang lebih tua cenderung menempati strata Madya atau Utama, karena lebih berpengalaman, telah lama terlibat dalam kegiatan Posyandu, dan dianggap memiliki kematangan dalam aspek sosial dan komunikasi. Namun, temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola konsisten antara usia dan peningkatan strata. Mayoritas kader yang berusia muda justru mendominasi strata Purwa dan Madya, sementara hanya sedikit dari kader usia tua yang berada pada strata Utama.

Ketidaksignifikanan ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pertama, usia tidak selalu berbanding lurus dengan pengalaman. Kader yang lebih muda bisa saja memiliki keterlibatan yang lebih aktif, intensitas pelatihan yang lebih tinggi, serta adaptasi yang lebih cepat terhadap sistem pencatatan digital (Susanti et al., 2023). Kedua, pendidikan formal dan motivasi individu turut memengaruhi kompetensi kader. Zuliyanti & Hidayati (2021) menyatakan bahwa faktor pendidikan dan insentif lebih berpengaruh terhadap kinerja kader dibandingkan dengan usia biologis. Sementara Sodikin (2023) menekankan bahwa peran pembinaan dan supervisi dari petugas kesehatan jauh lebih penting dalam mendorong peningkatan kinerja dan strata kader.

Rendahnya keragaman distribusi usia responden dalam penelitian ini, di mana 83,3% termasuk dalam kategori usia muda dan hanya 16,7% berada pada kategori usia tua, dapat menjadi salah satu alasan mengapa tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik. Ketimpangan distribusi ini menyebabkan terbatasnya variabilitas data, yang pada gilirannya dapat menurunkan kekuatan uji statistik (*statistical power*) dalam mendeteksi hubungan antar variabel. Menurut Sheskin, (2003), variasi yang rendah pada kategori dapat menyebabkan penurunan sensitivitas uji, terutama ketika distribusi kategori tidak seimbang. Ketidakeimbangan tersebut dapat membuat sebagian sel dalam *table kontingensi* memiliki frekuensi ekspektasi yang kecil, yang pada gilirannya memengaruhi validitas dan efisiensi deteksi asosiasi antar variabel.

Temuan ini juga diperkuat oleh beberapa studi sebelumnya. Katuuk & Bidjuni (2017) menemukan bahwa meskipun usia berkaitan dengan kinerja, namun bukanlah penentu utama dalam pencapaian strata. Sodikin (2023) bahkan menyimpulkan bahwa keberhasilan kader dalam mencapai strata tertentu lebih banyak dipengaruhi oleh peran aktif petugas kesehatan dalam memberikan pembinaan dan pelatihan.

Secara akademik, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa usia tidak dapat dijadikan sebagai indikator tunggal dalam menilai kemampuan kader Posyandu. Penilaian sebaiknya mengacu pada aspek kompetensi, keterlibatan aktif, dan hasil pelatihan. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas dan pembina kader

perlu mengembangkan pendekatan berbasis kompetensi yang lebih objektif, tanpa bias usia. Pemberdayaan kader seharusnya berfokus pada peningkatan keterampilan dan dukungan struktural yang berkelanjutan.

Secara teoritis, hasil ini bertentangan dengan hipotesis awal yang mengasumsikan bahwa semakin bertambah usia seseorang, maka akan semakin banyak pula pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga seharusnya kader berusia lebih tua lebih mungkin menempati strata Madya atau Utama. Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung asumsi tersebut, seperti penelitian Herlinawati & Pujiati (2019) yang menunjukkan bahwa usia kader berkorelasi dengan tingkat keterlibatan dan keaktifan di Posyandu. Demikian pula, studi Katuuk & Bidjuni (2017) menegaskan bahwa usia yang lebih dewasa cenderung berhubungan dengan motivasi dan kinerja kader yang lebih baik.

Hubungan Pendidikan dengan strata kader posyandu

Hasil uji Chi-Square antara tingkat pendidikan dengan strata kader Posyandu melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025 menunjukkan p-value sebesar 0,249 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat pendidikan kader dan strata Posyandu. Dengan kata lain, kader berpendidikan tinggi tidak secara otomatis menempati strata Madya atau Utama, dan kader berpendidikan rendah sekalipun masih memiliki kesempatan memperbaiki strata.

Peneliti awalnya berasumsi bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berhubungan dengan pemahaman yang lebih baik mengenai tugas, keterampilan manajerial, dan komunikasi, sehingga peserta memiliki peluang lebih besar meraih strata yang lebih tinggi. Namun, data tidak mendukung asumsi tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya sejalan dengan temuan ini. Zuliyanti & Hidayati (2021) menyatakan bahwa meskipun pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan motivasi kader, peningkatan strata hanya terjadi bila pendidikan tersebut dilengkapi dengan pelatihan praktis yang berkelanjutan. Afifah (2019) juga menekankan bahwa pendidikan formal tidak selalu berdampak langsung pada kinerja kader dalam pencegahan stunting, motivasi dan pengetahuan lebih berperan signifikan. Winandar et al., (2022) menegaskan bahwa faktor pendidikan berperan maksimal jika didukung dengan program pelatihan dan monitoring yang konsisten, bukan bekerja secara independen. Demikian pula, Genatrika, et al. (2018) menemukan bahwa pelatihan teknis lebih menentukan peningkatan pengetahuan kader daripada tingkat pendidikan formalnya.

Beberapa faktor juga dapat menjelaskan ketidaksignifikan ini. Pertama, dominasi kategori pendidikan rendah (hadir hampir 96% responden) menciptakan variabilitas data yang sangat rendah, sehingga uji statistik kehilangan daya diskriminasi. Kedua, pelatihan intensif dan pengalaman menjadi kader tampaknya lebih menentukan kenaikan strata. Mediani et al., (2020) menyebutkan bahwa kader berpendidikan rendah tetapi memiliki pengalaman lapangan dan akses pelatihan posyandu cenderung mampu mencapai strata yang lebih tinggi. Ketiga, dukungan dari keluarga dan petugas kesehatan bisa mengimbangi kekurangan pendidikan formal, terutama bagi kader dengan motivasi tinggi (Sodikin, 2023).

Hubungan Pengalaman dengan strata kader posyandu

Analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lama pengalaman menjadi kader dengan strata Posyandumelalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025 ($p = 0,002$), di mana kader dengan pengalaman lebih lama lebih sering menempati strata Madya dan Utama, sementara kader baru cenderung dominan di strata Purwa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama kader mengabdikan, semakin tinggi peluangnya untuk mencapai strata yang lebih tinggi. Efek ini kemungkinan disebabkan oleh akumulasi pengetahuan praktis, keterampilan teknis, dan kepercayaan yang diperoleh secara bertahap dari petugas puskesmas maupun masyarakat selama berjalannya waktu.

Peneliti awalnya mengasumsikan bahwa kader berpengalaman lama akan memiliki: (1) lebih banyak kesempatan mengikuti pelatihan dan mendapatkan pendampingan langsung, (2) kecakapan dalam komunikasi dan pemahaman manajerial, serta (3) kepercayaan yang lebih tinggi dari masyarakat. Temuan penelitian ini sangat mendukung asumsi tersebut secara empiris.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan dukungan kuat terhadap peran pengalaman sebagai faktor dominan dalam peningkatan strata kader. Suhandriyah (2024) menegaskan bahwa lama menjadi kader berkorelasi erat dengan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial dalam pengelolaan layanan Posyandu. Riza et al., (2019) menambahkan bahwa masa kerja kader berkontribusi signifikan terhadap keterampilan operasional dan administrasi, serta efektivitas penyelenggaraan kegiatan Posyandu. Susanti et al., (2023) melaporkan bahwa kader berpengalaman memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengadopsi teknologi dalam pelaporan digital dan lebih banyak menduduki strata Madya. Sementara itu, Agiwahyunto & Ernawati, (2021) Agiwahyunto dan Ernawati (2021) serta Rusmalayana et al., (2023) menegaskan bahwa lama kerja kader sangat memengaruhi mutu layanan dan kualitas pemantauan, bahkan

tiga tahun pengalaman kerja sudah menjadi fondasi yang penting dalam meningkatkan kinerja kader.

Berbagai faktor mendukung hubungan ini, antara lain: akumulasi pengalaman melalui pelatihan dan paparan langsung terhadap kasus di lapangan; perolehan kepercayaan masyarakat dan petugas Puskesmas yang menguat seiring waktu; dan peningkatan kemampuan teknis serta administratif dalam penyusunan laporan serta pelaksanaan program kesehatan (Suhandriyah, 2024).

Secara akademik, temuan ini menguatkan teori pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), yang menyatakan bahwa pengalaman langsung di lapangan adalah salah satu sumber utama pengembangan kompetensi kader. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lama pengalaman adalah variabel prediktor kuat terhadap strata kader Posyandu. Secara praktis, hasil ini merekomendasikan agar program pelatihan dan kaderisasi mempertahankan kader berpengalaman, serta mendorong adanya sistem mentorship antara kader lama dan baru untuk mendukung transfer pengetahuan dan keterampilan secara berkelanjutan.

Hubungan Pengetahuan dengan strata kader posyandu

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat pengetahuan kader dengan strata kader Posyandu melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025, ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,807 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dari total 72 responden, sebanyak 57 kader (79,2%) memiliki pengetahuan tinggi, sedangkan 15 kader (20,8%) memiliki pengetahuan rendah. Meskipun secara deskriptif terlihat bahwa proporsi kader berpengetahuan tinggi lebih besar pada strata yang lebih tinggi (85,7% kader strata utama memiliki pengetahuan tinggi), namun perbedaan tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan kader belum tentu diikuti oleh peningkatan strata kader, atau dengan kata lain, pengetahuan saja bukan faktor penentu dominan dalam pencapaian strata kader..

Temuan ini bertentangan dengan asumsi awal peneliti, yang menganggap bahwa semakin tinggi pengetahuan seorang kader mengenai tugas dan fungsi Posyandu, maka semakin tinggi pula peluangnya untuk menempati strata Madya atau Utama. Dalam kerangka teori perilaku, pengetahuan merupakan salah satu determinan dari sikap dan praktik seseorang (Notoatmodjo, 2007). Namun, dalam konteks penelitian ini, pengetahuan yang tinggi tampaknya belum terkonversi menjadi praktik kerja lapangan yang mampu meningkatkan strata kader. Hal ini dapat dijelaskan melalui berbagai faktor eksternal yang mungkin menghambat penerapan pengetahuan, seperti kurangnya

dukungan fasilitas, pelatihan praktis, serta sistem evaluasi yang belum berbasis kompetensi.

Hasil ini sejalan dengan temuan Indrayani et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pengetahuan kader tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Posyandu. Dalam penelitiannya, kepuasan masyarakat lebih dipengaruhi oleh sikap, komunikasi interpersonal, dan keaktifan kader dibanding aspek kognitif semata. Begitu pula dengan temuan Triyanti dan Widagdo (2017) yang menjelaskan bahwa peningkatan pengetahuan melalui pelatihan memang terjadi, namun peningkatan kinerja kader tetap ditentukan oleh pengalaman serta motivasi kader itu sendiri. Pengetahuan bersifat perlu, namun tidak cukup, untuk menjamin peningkatan strata.

Genatrika, et al. (2018) juga menyatakan bahwa pengetahuan dapat meningkat melalui intervensi pelatihan, seperti pemanfaatan tanaman obat keluarga (TOGA), tetapi keberhasilan implementasi tetap tergantung pada keterlibatan kader secara aktif dalam praktik lapangan. Hal serupa ditegaskan oleh Setyowati & Listiyaningsih (2018), yang menekankan bahwa pengetahuan akan menjadi pengaruh nyata terhadap kinerja kader jika dibarengi dengan pelatihan aktif, penguatan motivasi, dan dukungan struktural. Sita et al. (2024) bahkan secara eksplisit menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan melalui kegiatan “refreshing kader” harus dilengkapi dengan penyegaran kompetensi berbasis kasus nyata agar dampaknya terhadap strata kader dapat terlihat.

Dari sisi internal penelitian, rendahnya proporsi kader dengan pengetahuan tinggi (hanya 33,3%) dan ketimpangan distribusi kategori bisa mengurangi sensitivitas analisis statistik dalam mendeteksi hubungan yang sebenarnya.

Secara teoritis, temuan ini memberikan kontribusi penting bahwa pengetahuan merupakan elemen penting namun bukan satu-satunya penentu dalam peningkatan strata kader Posyandu. Dari sisi praktis, hasil ini menekankan pentingnya pelatihan kader yang bersifat aplikatif, berkelanjutan, dan kontekstual, serta perlunya pendampingan langsung di lapangan untuk memastikan transfer pengetahuan menjadi keterampilan nyata. Penilaian strata kader sebaiknya tidak hanya mengukur aspek kognitif, namun juga mempertimbangkan kemampuan implementasi, efektivitas komunikasi, dan kontribusi nyata dalam kegiatan Posyandu.

Hubungan Motivasi dengan strata kader posyandu

Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai p sebesar 0,303, yang secara teknis masih di atas batas signifikansi ($\alpha = 0,05$). Secara deskriptif, tampak adanya perbedaan proporsi antara motivasi dan distribusi strata, namun secara statistik hal tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai hubungan yang signifikan.

Ketidaksignifikanan ini bertentangan dengan hipotesis awal penelitian yang mengasumsikan bahwa motivasi kader berhubungan erat dengan pencapaian strata kader. Menurut Robbins dan Judge (2024), motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi tingkat usaha dan persistensi seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks kader Posyandu, motivasi yang tinggi diharapkan mendorong kader untuk lebih aktif, produktif, dan bertanggung jawab, yang secara logika dapat meningkatkan kontribusi terhadap kegiatan Posyandu dan penilaian strata. Namun dalam penelitian ini, motivasi tidak terbukti sebagai variabel yang secara signifikan membedakan strata kader. Hasil ini sejalan dengan temuan Irianty et al., (2017) , yang menyatakan bahwa meskipun kader memiliki motivasi tinggi, hal tersebut tidak selalu terwujud dalam keterlibatan aktif, terutama jika tidak didukung oleh faktor eksternal seperti sistem supervisi, insentif, atau lingkungan sosial yang mendukung.

Di sisi lain, sistem penilaian strata kader Posyandu yang ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan RI (2022) menekankan pada aspek partisipasi aktif dan keterlibatan dalam kegiatan nyata, seperti pelaporan, kunjungan rumah, dan keterlibatan dalam kegiatan lintas sektor. Artinya, meskipun kader termotivasi secara internal, tanpa realisasi berupa aksi nyata yang dapat diukur dalam indikator strata, maka peningkatan strata tidak akan tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi bersifat perlu namun tidak cukup dalam memengaruhi pencapaian strata kader.

Selain itu, distribusi jumlah responden dalam masing-masing kategori dan strata juga menjadi faktor penting. Sebagai contoh, jumlah kader strata utama ($n = 7$) sangat kecil dibandingkan strata lainnya, yang menyebabkan rendahnya kekuatan statistik (lowpower) dalam uji chi-square. Hal ini diperparah oleh adanya dua sel (33,3%) dengan expected count < 5 , yang secara teknis menurunkan reliabilitas hasil uji chi-square.

Peneliti berasumsi bahwa motivasi kader yang tinggi akan tercermin dalam capaian kinerja dan keaktifan kader, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian strata kader yang lebih tinggi. Namun asumsi ini tidak terbukti dalam analisis bivariat yang dilakukan. Hal ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan variabel lain yang bersifat eksternal atau kontekstual, seperti beban kerja, dukungan dari puskesmas, serta pengalaman kader, yang kemungkinan besar memiliki peran lebih besar dalam memengaruhi strata kader dibandingkan motivasi semata.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu. Setyowati dan Listiyaningsih (2018) menemukan bahwa tingkat motivasi sangat berkaitan dengan keaktifan kader, sementara Qoyyimah et al., (2022) menunjukkan bahwa kader bermotivasi tinggi cenderung berhasil meningkatkan strata dan keberhasilan Posyandu, khususnya di masa pandemi. Rusmalayana et al., (2023) menyoroti pentingnya insentif dan penghargaan dalam meningkatkan produktivitas kader, sedangkan Katuuk & Bidjuni (2017) menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi penggerak utama

peningkatan kinerja kader. Indrayani et al., (2022) juga menambahkan bahwa motivasi berperan penting dalam membuat kader aktif ikut pelatihan, dan Zuliyanti & Hidayati (2021) menyebut bahwa faktor motivasi lebih dominan menentukan kinerja daripada usia atau pendidikan.

Namun, perlu diingat bahwa motivasi bersifat multi dimensional: tidak hanya niat internal, melainkan juga dipengaruhi oleh dukungan keluarga, kompensasi finansial, serta iklim kerja di Posyandu. Selain itu, cara pengukuran motivasi bisa subjektif, skor motivasi tinggi belum tentu mencerminkan tindakan nyata di lapangan. Motivasi juga bisa berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi pengalaman dan pengetahuan kader yang selanjutnya mempengaruhi strata secara langsung.

Faktor dominan yang berhubungan dengan strata kader posyandu

Hasil analisis regresi logistik ganda pada model Purwa–Madya menunjukkan bahwa pengalaman kader merupakan satu-satunya variabel yang secara statistik signifikan memengaruhi peningkatan strata kader Posyandu ($p = 0,002$; $OR = 0,142$; 95% $CI: 0,041–0,497$). Nilai Odds Ratio yang lebih kecil dari 1 ini menunjukkan bahwa kader dengan pengalaman lama memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk berada di strata Madya dibandingkan dengan kader baru, atau dengan kata lain, pengalaman bertugas menjadi faktor protektif terhadap kemungkinan kader berada di strata Purwa.

Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu bahwa pengalaman kader berhubungan signifikan dengan peningkatan strata kecakapan kader Posyandu. Hasil ini juga sejalan dengan teori pembelajaran pengalaman (*experiential learning*) oleh Jullien & Kolb (1984), yang menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan seseorang terbentuk melalui siklus pengalaman aktif, refleksi, dan praktik berulang. Dalam konteks kader Posyandu, semakin lama seorang kader terlibat dalam kegiatan pelayanan kesehatan masyarakat, semakin besar pula peluangnya untuk menguasai keterampilan teknis, interpersonal, serta pengambilan keputusan di lapangan. Temuan ini juga sejalan dengan kerangka teori kompetensi kader oleh Notoadmodjo (2020), yang menekankan pentingnya pengalaman kerja sebagai faktor pendukung perilaku profesional. Pengalaman memungkinkan kader mengembangkan kemampuan teknis melalui keterlibatan langsung dan pemahaman situasional di lapangan. Hal ini diperkuat oleh sistem penilaian strata yang ditetapkan Kementerian Kesehatan RI (2022), yang menekankan indikator aktivitas seperti keterlibatan dalam pelayanan, pencatatan, pelaporan, kehadiran rutin, dan pelatihan berjenjang. Indikator-indikator tersebut cenderung lebih mudah dicapai oleh kader yang telah lama bertugas dan aktif dalam kegiatan Posyandu.

Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan studi sebelumnya, Sulistiyanto et al., (2023) menyatakan bahwa kader dengan pengalaman lebih dari tiga tahun memiliki skor

kompetensi pelayanan Posyandu yang lebih tinggi dibanding kader yang baru bergabung. Menurut Chomawati & Handayani (2019) kader yang terlatih dan berpengalaman memainkan peran penting dalam pelaksanaan program gizi anak berbasis komunitas. Sedangkan Hidayat et al., (2024) menyatakan bahwa kader yang berpengalaman mampu mengelola data antropometri dan pencatatan KIA lebih baik, serta lebih aktif dalam edukasi gizi. Nurjanah et al., (2024) menunjukkan pengalaman kader menentukan keberhasilan pelaksanaan program makanan tambahan dan pencatatan KIA di Posyandu.

Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lamanya masa tugas kader tidak selalu berkorelasi positif dengan kinerja. Penelitian oleh Afifah (2019) menegaskan bahwa masa kerja yang panjang bukanlah satu-satunya indikator keberhasilan kader dalam menjalankan tugas, karena motivasi dan pengetahuan justru menjadi penentu utama kinerja yang baik. Hal senada juga ditemukan dalam studi Rahim (2021) yang menunjukkan bahwa meskipun kader kesehatan tuberkulosis memiliki masa kerja yang cukup lama, banyak dari mereka tetap menunjukkan kinerja yang kurang optimal jika tidak mendapatkan dukungan teknis dan motivasional yang memadai.

Kader yang telah lama bertugas juga rentan mengalami kejenuhan dan penurunan motivasi, khususnya bila tidak mendapatkan pelatihan berkelanjutan dan bimbingan dari tenaga kesehatan. Nasution, (2023) menemukan bahwa kader yang tidak secara aktif dilibatkan dalam pelatihan atau supervise mengalami penurunan keaktifan dan motivasi kerja, bahkan setelah bertugas cukup lama. Trisanti & Nurul (2012) juga menyoroti bahwa kader posyandu yang tidak memperoleh pelatihan rutin menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam pelaksanaan tugas, meskipun mereka berpengalaman. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang panjang perlu diimbangi dengan pembinaan berkelanjutan dan system penghargaan yang dapat menjaga motivasi kader agar tetap aktif. Zuliyanti & Hidayati (2021) membuktikan bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu, khususnya bagi mereka yang telah lama bertugas namun kurang mendapat apresiasi formal. Temuan ini diperkuat oleh Farokah (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi dan pelatihan lebih berperan dalam meningkatkan kinerja kader dibanding factor insentif semata, sehingga pelatihan berkelanjutan merupakan elemen kunci. Gunawan & Ayubi (2023) melalui kajian literatur juga menyimpulkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif merupakan determinan utama keberhasilan kader dalam memberikan layanan kesehatan masyarakat secara optimal.

Meskipun pada model lain (Madya–Utama dan Purwa–Utama), variabel pengalaman tidak menunjukkan signifikansi secara statistik ($p = 0,932$ dan $p = 0,072$), namun kecenderungan arah hubungan tetap sama, yaitu pengalaman lama meningkatkan kemungkinan berada pada strata yang lebih tinggi. Perbedaan hasil ini kemungkinan

dipengaruhi oleh jumlah sampel yang terbatas, khususnya pada kelompok strata Utama yang relatif sedikit (hanya 7 responden dari total 72), sehingga estimasi model menjadi kurang stabil.

Sementara itu, variabel pendidikan tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model regresi ini. Meskipun pendidikan sering dianggap penting untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan pemahaman kader terhadap materi kesehatan, hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan formal tidak menjamin kader mampu mencapai strata kinerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat dimaklumi karena indikator penilaian strata lebih mengedepankan keterlibatan aktif dan kontribusi nyata di lapangan, bukan sekadar latar belakang akademik. Penelitian oleh Rahim (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kader kesehatan tuberculosis tidak berkorelasi langsung dengan kualitas kinerja, karena keterampilan praktis dan pengalaman lebih menentukan. Sulistiyanto et al., (2023) juga menyatakan bahwa meskipun sebagian besar kader memiliki pendidikan menengah atas, keberhasilan dalam deteksi dini stunting lebih dipengaruhi oleh pelatihan teknis dan pengalaman kerja, bukan oleh jenjang pendidikan itu sendiri. Sumantrie (2020) bahkan menekankan bahwa pemberdayaan kader harus didorong melalui pembinaan aktif dan bukan hanya merekrut mereka berdasarkan tingkat pendidikan.

Peneliti dalam studi ini mengasumsikan bahwa pengalaman kader menjadi modal utama dalam peningkatan strata, karena mengindikasikan keterlibatan nyata dan keberlanjutan kontribusi kader dalam pelayanan Posyandu. Pendidikan diasumsikan berperan dalam membentuk pemahaman dasar kader, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan aktif jika tidak disertai pengalaman dan motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks strata kader Posyandu, kompetensi lebih dibentuk oleh praktik, bukan hanya oleh latar belakang pendidikan formal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara pengalaman ($p=0,002$), tidak ada hubungan antara usia ($p=0,658$), pendidikan ($p=0,249$), pengetahuan ($p=0,807$), dan motivasi ($p=0,303$) dengan strata kader posyandu melalui penilaian 25 kecakapan dasar di Puskesmas Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas tahun 2025.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Puskesmas Megang Sakti yang telah bersedia sebagai lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. (2019). Perbandingan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu Yang Dimediasi Pengetahuan Dan Motivasi Anantara Wilayah Puskesmas Gedangan Dalam Program Pencegahan Stunting. *Tesis. FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG*, 1, 1–52.
- Ayuningtiyas, R., Valzon, M., Oktariani, E., Siagian, D. S., & Nurmaliza, N. (2022). Upaya Pengembangan Posyandu Balita Petak Bersilang Hiasan Wajik-Wajik di Kelurahan Limbungan Baru. *Indonesia Berdaya*, 3(3), 625–630. <https://doi.org/10.47679/ib.2022279>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2022*. BPS.
- Chomawati, R., & Handayani, O. W. K. (2019). Analisis Efektivitas Program Pos Peduli Gizi Anak Berbasis Potensi Lokal. *Kesmas Indonesia*, 11(2), 90. <https://doi.org/10.20884/1.ki.2019.11.2.1498>
- Farokah, A. (2019). *Tesis Perbandingan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Kader Posyandu*.
- Faza, A., Rinawan, F. R., Mutyara, K., Purnama, W. G., Ferdian, D., Susanti, A. I., Indraswari, N., & Fatimah, S. N. (2022). Posyandu Application in Indonesia : From Health Informatics Policy Implementation. *Informatics*, 9, 74.
- Gunawan, E., & Ayubi, D. (2023). Literature Review : Determinan Kinerja Kader Kesehatan. *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 18. <https://doi.org/10.35329/jkesmas.v9i1.3991>
- Herlinawati, H., & Pujiati, P. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keaktifan Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan*, 10(1), 51–58.
- Hidayat, M. F., Titania, S., Nabila, K., & Yuniyanti, A. T. (2024). *Persepsi Kader Posyandu Terhadap Pencegahan Dan Penanganan Stunting Di Kampung Rancamanyar*. 4, 6319–6332.
- Indrayani, I., Sholeha, N. A., Oktavia, B., & Amalia, I. S. (2022). Hubungan Antara Kinerja Kader Dengan Tingkat Kepuasan Pelayanan Posyandu Di Desa Susukan Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(02), 220–229. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i02.592>
- Irianty, H., Agustina, N., & Sulistiyawati, R. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader posyandu balita di wilayah kerja Puskesmas Tambarangan Kabupaten Tapin. *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 8(1), 93–102.
- Katuuk, M. E., & Bidjuni, H. (2017). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Kader Posyandu Balita Diwilayah Kerja Puskesmas Ondong Kabupaten Sitaro. *E-Journal*

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/25226>

Kemenkes RI. (2022). Profil Kesehatan Indonesia 2021. In *Pusdatin.Kemenkes.Go.Id.*

Kementerian Kesehatan, 2023. (2023). Panduan Pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan. In *Panduan Pengelolaan Posyandu Bidang Kesehatan.*

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Transformasi Kesehatan Mewujudkan Masyarakat Indonesia Sehat dan Unggul.* 1–186.

Kementerian Kesehatan RI. (2023). *Buku Panduan Keterampilan Dasar Kader Bidang Kesehatan.* 1–121.

Mahdalina, M. (2024). Pemberdayaan Masyarakat dalam Pemberian Gizi Penurunan Stunting Pada Balita di Kecamatan Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5267–5275.

Mediani, H. S., Nurhidayah, I., & Lukman, M. (2020). Pemberdayaan Kader Kesehatan tentang Pencegahan Stunting pada Balita. *Media Karya Kesehatan*, 3(1), 82–90. <https://doi.org/10.24198/mkk.v3i1.26415>

Nasution, et. a. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Keaktifan Kader dalam Pencegahan Stunting di Wilayah Kerja Puskesmas Pargarutan Kabupaten Tapanuli Selatan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(4), 744–752. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i4.3445>

Notoatmodjo, S. (2007). Promosi kesehatan dan ilmu perilaku. *Jakarta: Rineka Cipta*, 20.

Nurjanah, S., Astuti, R., & Meikawati, W. (2024). Evaluasi Pelaksanaan Program Pemberian Makanan Tambahan pada Balita Stunting di Posyandu (Studi Kasus di Desa X, Kabupaten Ngawi). *Publikasi Hasil Penelitian Dan Pengabmas*, 7, 497–511.

Rahim, F. K. (2021). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Kesehatan Tuberkulosis di Kabupaten Kuningan Pada Saat Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Journal of Public Health Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.34305/JPHI.V2I1.345>

Rinawan, F. R., Faza, A., Susanti, A. I., Purnama, W. G., Indraswari, N., Didah, Ferdian, D., Fatimah, S. N., Purbasari, A., Zulianto, A., Sari, A. N., Yulita, I. N., Rabbi, M. F. A., &

Ridwana, R. (2022). Posyandu Application for Monitoring Children Under-Five: A 3-Year Data Quality Map in Indonesia. *ISPRS International Journal of Geo-Information*, 11(7). <https://doi.org/10.3390/ijgi11070399>

Riza, S., Desreza, N., Asnawati, Sudiyanto, H., Andrio, Osuke Komazawa, Ni Wayan Suriastini, Endra Dwi Mulyanto, Ika Yulia Wijayanti, Maliki, D. D. K., Statistik, B. P., Muszalik, M., Dijkstra, A., Kdziora-Kornatowska, K., Zielińska-Wieczkowska, H., Kornatowski, T., Ritonga, N. L., Marlita, L., Saputra, R., Yamin, M., Susyanti, S., Nurhakim, D. L., Syamsidar, ... Indrawati, L. (2019). HUBUNGAN PENGETAHUAN

- DENGAN KINERJA KADER POSYANDU Devi. *BMC Public Health*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12260-z><https://doi.org/10.1186/s12889-022-13062-7><https://doi.org/10.1016/j.cegh.2021.100907><http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jnursing><https://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/v>
- Rusmalayana, Muhlis Hafel, & Muh. Jamal. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Posyandu Di Kabupaten Paser Tahun 2021. *Journal Publicuho*, 6(1), 139–150. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.95>
- Setyowati, H., & Listiyaningsih, M. D. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Keaktifan Kader Posyandu (Studi Di Puskesmas Bergas Kabupaten Semarang). *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.35473/ijm.v1i1.37>
- Sheskin, D. J. (2003). *Handbook of parametric and nonparametric statistical procedures*. Chapman and hall/CRC.
- Sita, M., Nurfadhila, N., & Sumiyati, S. (2024). Peningkatan Pengetahuan Kader Posyandu Melalui Kegiatan “Refreshing Kader.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Gunung Sari*, 2(2), 30–37. <https://ojs.stikes.gunungsari.id/index.php/jpmgs/article/view/175/147>
- Sodikin, E. H. (2023). *Hubungan Peran Petugas Kesehatan Dengan Kinerja*. 12(2), 39–46.
- Suhandriyah. (2024). *GAMBARAN TINGKAT PENGETAHUAN KADER TENTANG POSYANDU DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS BAMBANGLIPURO KABUPATEN BANTUL*. Table 10, 4–6.
- Sulistiyanto, A. D., Jauhar, M., Lestari, D. T., Rahmawati, A. M., Suwandi, E. W., Kartikasari, F., & Pusparatri, E. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan Kader Kesehatan Dalam Deteksi Dini Sunting Berbasis Masyarakat Pada Kader Kesehatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 14(2), 425–436. <https://doi.org/10.26751/jikk.v14i2.1827>
- Sumantrie, P. (2020). Pemberdayaan Kader Kesehatan Puskesmas Guna Pengembangan Sumber Daya Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Kesatria Kota Pematangsiantar. *Jurkessutra (Jurnal Kesehatan Surya Nusantara)*, 38–49.
- Susanti, A. I., Nuraini, A., Ferdian, D., Nurparidah, R., & Jayanti, E. D. (2023). Penguatan Kader dengan Literasi Digital dalam Pencatatan dan Pelaporan Berbasis Aplikasi iPosyandu. *Media Karya Kesehatan*, 6(2), 284–299.
- Tumenggung, I., Talibo, S. D., & Naway, F. (2023). Pengaruh Pelatihan Penyegaran Kader Terhadap Peningkatan Pengetahuan Kader Posyandu. *Journal Health and Nutritions*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.52365/jhn.v9i1.618>
- Winandar, A., Muhammad, R., Darimi, M., & Gunawan, G. (2022). Analisis Perilaku Kader Kesehatan dalam Pelaksanaan Posyandu untuk Memantau Pertumbuhan Balita di Wilayah Kerja Puskesmas Jeumpa Kabupaten Bireuen Tahun 2022. *PubHealth*

Zuliyanti, N. I., & Hidayati, U. (2021). Pengaruh Usia dan Insentif terhadap Kinerja Kader Posyandu di Kabupaten Purworejo. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 4(2), 89. <https://doi.org/10.35473/ijm.v4i2.1000>