

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PEMBERDAYAAN KELUARGA BALITA MELALUI KADER DI KECAMATAN GANEAS

Burdahyat¹

¹ Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received April 10, 2022

Revised Mei 26, 2022

Accepted Mei 30, 2022

Keywords:

Kualitas Pelayanan

Kepuasan Pasien

Puskesmas

ABSTRAK

Angka keterlambatan pertumbuhan dan perkembangan anak di Indonesia masih cukup tinggi yaitu sekitar 5-10% mengalami keterlambatan perkembangan umum. Pentingnya pembinaan tumbuh kembang anak sejak dini perlu suatu wadah yang membinanya. Bina Keluarga Balita merupakan wadah pembinaan pada keluarga yang mempunyai balita yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orangtua dalam mengasuh anak. Dalam penyelenggaraannya BKB dilaksanakan oleh kader BKB, yang pada pelaksanaannya kadang tidak sesuai harapan karena faktor kinerja kader yang tidak sesuai harapan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas. Jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader BKB berjumlah 42 orang, sampel yang digunakan total populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, kemudian dianalisa dengan menggunakan chi-square. Hasil analisis univariat variabel insentif sebagian besar kriteria tidak ada yaitu 26 (61,9%), motivasi kader tinggi yaitu 24 (57,1%), peran petugas PLKB baik yaitu 28 (66,7%) dan kinerja kader BKB sebagian besar baik 23 (54,8%). Ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader BKB, dengan nilai $p = 0,011$, ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader BKB, dengan nilai $p = 0,035$, ada hubungan antara peran petugas PLKB dengan kinerja kader BKB dengan nilai $p = 0,023$. Saran bagi dinas PPKB memberikan perhatian lebih kepada kader BKB dengan memberikan imbalan berupa pemberian piagam penghargaan, seragam ataupun imbalan-imbalan lainnya agar kader BKB lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan BKB.



Copyright © 2022 JIKSA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Burdahyat

Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sebelas April

Jalan Cipadung No 54B, Kota Kaler

Email: burdahyat@unsap.ac.id

1. PENDAHULUAN

Gangguan pertumbuhan dan perkembangan merupakan masalah yang serius bagi negara maju maupun negara berkembang di dunia. Pertumbuhan dapat dilihat dari berat badan, tinggi badan, dan lingkaran kepala, sedangkan perkembangan dapat dilihat dari kemampuan motorik, sosial dan emosional, kemampuan berbahasa

serta kemampuan kognitif. Pada dasarnya, setiap anak akan melewati proses tumbuh kembang sesuai dengan tahapan usianya, akan tetapi banyak faktor yang memengaruhinya (Hapsari, 2019). Berdasarkan World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa

5-25% anak usia pra sekolah di dunia mengalami disfungsi otak minor, termasuk gangguan perkembangan motorik halus (WHO, 2012). Angka kejadian terhadap gangguan perkembangan pada anak usia 3-17 tahun di Amerika Serikat mengalami peningkatan dari tahun 2014 sebesar 5,76 % dan di tahun 2016 sebesar 6,9% (Zablotsky et al., 2017). Tumbuh kembang anak di Indonesia masih perlu mendapatkan perhatian serius, Angka keterlambatan pertumbuhan dan perkembangan masih cukup tinggi yaitu sekitar 5-10% mengalami keterlambatan perkembangan umum. Dua dari 1.000 bayi mengalami gangguan perkembangan motorik dan 3 sampai 6 dari 1.000 bayi juga mengalami gangguan pendengaran serta satu dari 100 anak mempunyai kecerdasan kurang dan keterlambatan bicara. Populasi anak di Indonesia menunjukkan sekitar 33% dari total populasi yaitu sekitar 83 juta dan setiap tahunnya jumlah populasi anak akan meningkat (Sugeng et al., 2019).

Kemendes RI melaporkan bahwa 0,4 juta (16%) balita di Indonesia mengalami gangguan perkembangan, baik perkembangan motorik halus dan kasar, gangguan pendengaran, kecerdasan kurang dan keterlambatan bicara. Berdasarkan hasil riset kesehatan dasar (Riskesdas) pada tahun 2013, prevalensi anak dengan tubuh pendek (stunting) 37,2% yang berarti terjadi peningkatan dibandingkan tahun 2010 (35,6%) dan 2007 (36,8%).

Proses tumbuh kembang anak merupakan hal penting yang harus diperhatikan sejak dini, mengingat bahwa anak merupakan generasi penerus bangsa memiliki hak untuk mencapai perkembangan yang optimal, sehingga dibutuhkan anak dengan kualitas baik demi masa depan bangsa yang lebih baik. Golden age period merupakan periode yang kritis yang terjadi satu kali dalam kehidupan anak, dimulai dari umur 0 sampai 5 tahun (Chamidah, 2018). Anak yang memiliki awal tumbuh kembang yang baik akan tumbuh menjadi dewasa yang lebih sehat, hal ini dipengaruhi oleh hasil interaksi faktor genetik dan faktor lingkungan, sehingga nantinya memiliki kehidupan yang lebih baik (Deki, 2015).

Pentingnya pembinaan tumbuh kembang anak sejak dini, sejak tahun 1984 Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merencanakan program Bina Keluarga Balita (BKB), dan sejak 1991 program ini berkembang menjadi Gerakan BKB (Oktriyanto, 2016). Bina Keluarga Balita (BKB) merupakan wadah kegiatan keluarga yang mempunyai balita, program BKB ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan orang tua (ayah- ibu) dan anggota keluarga lain untuk mengasuh dan membina tumbuh kembang anak melalui kegiatan stimulasi fisik, mental, intelektual, emosional, spiritual, sosial, dan moral untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kesertaan, pembinaan, dan kemandirian ber-KB bagi pasangan usia subur (PUS) anggota kelompok kegiatan (BKKBN, 2015).

Setiap BKB memiliki beberapa orang kader yang berperan dalam penyelenggaraan program-program pelayanan BKB. Melalui program-program pelayanan yang ada BKB, para kader akan membimbing ibu-ibu anggota BKB dan memberikan keterampilan tentang pola pengasuhan dan mendidik anak yang baik (BKKBN, 2015). Kegiatan kader dalam layanan BKB sama dengan tugas kader. Tugas utama kader menurut Pokja Bina Keluarga Balita (BKB) antara lain: (1) menyelenggarakan penyuluhan, bermain alat permainan edukatif (APE), pencatatan (BKKBN, 2015). Data BKKBN Tahun 2020 di Indonesia sudah banyak terdapat kelompok BKB, di wilayah Jawa Barat jumlah BKB yang ada 25.316 BKB dengan jumlah kader sebanyak 352.264 orang, Di Kabupaten Sumedang memiliki 896 kelompok BKB dengan jumlah kader 2.688 orang dan di wilayah Kecamatan Ganeas ada 14 kelompok BKB dengan 42 orang kader BKB yang tersebar di 8 desa (Profil BKB, 2021). Dalam pelaksanaannya program BKB tidak berjalan sesuai dengan harapan tergantung dari kinerja kader BKB itu sendiri, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk atau arahan dari pimpinan, serta memanfaatkan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Ma'rif, 2014).

Kinerja kader dalam pelaksanaan BKB tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat, adapun faktor pendukungnya yaitu sumber daya manusia yang ada mencukupi, alat permainan yang cukup, serta partisipasi orangtua sangat baik, sedangkan faktor penghambat kegiatan BKB adalah pembekalan kader tentang materi BKB masih kurang, belum tersedianya dukungan dana operasional baik untuk pertemuan/kegiatan BKB maupun insentif bagi kader BKB, anggota BKB kadang tidak aktif ikut kegiatan BKB, Pembinaan dari petugas yang belum optimal, adanya tugas rangkap sebagai kader posyandu (Setianingrum, dkk, 2017).

Hasil wawancara dengan kader BKB sebanyak 10 orang pada 3 Juni 2021 di 6 kelompok BKB di wilayah kecamatan Ganeas diantaranya di desa ganeas, desa sukलयu, desa dayeuhluhur, desa cikoneng, desa cikoneng kulon dan desa dayeuhluhur. 8 orang kader BKB atau (80%) mereka mengeluhkan adanya tugas rangkap dengan posyandu sehingga tidak fokus dalam melaksanakan kegiatan BKB sebanyak, 7 orang atau (70%) mengatakan jumlah APE yang tidak sesuai dengan jumlah anak, 4 orang atau (40%) peran dari tenaga PLKB yang belum maksimal dalam pendampingan kegiatan BKB dan 9 orang atau (90%) tidak adanya insentif bagi kader BKB. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Kader Bina Keluarga Balita di Kecamatan Ganeas”.

2. METODE

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik, yaitu penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi (Notoatmodjo, 2014). Jenis penelitian ini adalah studi potong lintang (*cross sectional study*) yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diukur dalam satu waktu secara bersamaan (Notoatmodjo, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga variabel instrument penelitian dapat dinyatakan reliabel. Dari hasil uji validitas butir pertanyaan dari 38 butir pertanyaan ada 1 butir pertanyaan yang memiliki r hitung lebih kecil (kurang dari) r-tabel yaitu nomor 5 dengan nilai r hitung (0,250), sehingga nomor 5 dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Analisis Bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan ini menggunakan analisis *Chi square*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Insentif Bagi Kader Bina Keluarga di Wilayah Kecamatan Ganeas

Insentif	n	Persentase (%)
Tidak Ada	26	61,9
Ada	16	38,1
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa insentif bagi kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas adalah tidak ada yaitu sebanyak 26 responden (61,9%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Motivasi Kader Bina Keluarga di Wilayah Kecamatan Ganeas

Motivasi	n	Persentase (%)
Rendah	18	42,9
Tinggi	24	57,1
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa motivasi kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas adalah kategori tinggi yaitu 24 responden (57,1%).

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Peran Petugas PLKB di Wilayah Kecamatan Ganeas

Peran Petugas PLKB	n	Persentase (%)
Kurang Baik	14	33,3
Baik	28	66,7
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa peran petugas PLKB di wilayah Kecamatan Ganeas adalah kategori baik yaitu 28 responden (66,7%).

Tabel 4.
.Distribusi Frekuensi Kinerja Kader BKB di Wilayah Kecamatan Ganeas

Kinerja Kader BKB	n	Persentase (%)
Kurang Baik	19	45,2
Baik	23	54,8
Jumlah	42	100

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa kinerja kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas adalah kategori baik yaitu 23 responden (54,8%).

Tabel 5.
Hubungan antara insentif dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Insentif	Kinerja Kader BKB				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Tidak Ada	16	61,5	10	38,5	26	100	0,011
Ada	3	18,8	13	81,3	16	100	
Jumlah	19	45,2	23	54,8	42	100	

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa responden dengan insentif kriteria tidak ada sebanyak 26 responden (61,9%) dimana 16 responden (61,5%) berkinerja kurang baik dan 10 responden (38,5%) berkinerja baik. Responden dengan insentif kriteria ada sebanyak 16 responden (38,1%), dimana 3 responden (18,8%) berkinerja kurang baik dan 13 responden (81,3%) berkinerja baik.

Tabel 6
Hubungan antara motivasi dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Motivasi	Kinerja Kader BKB				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Rendah	12	66,7	6	33,3	18	100	0,035
Tinggi	7	29,2	17	70,8	24	100	
JUMLAH	19	45,2	23	54,8	42	100	

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa responden dengan motivasi kriteria rendah sebanyak 18 responden (42,9%) dimana 12 responden (66,7%) berkinerja kurang baik dan 6 responden (33,3%) berkinerja baik. Responden dengan motivasi kriteria tinggi sebanyak 24 responden (57,1%), dimana 7 responden (29,2%) berkinerja kurang baik dan 17 responden (70,8%) berkinerja baik. Hasil analisis dengan uji *chi square* didapatkan nilai $p = 0,035$ ($p < \alpha = 0,05$) yang berarti motivasi berhubungan dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang.

Tabel 7

Hubungan antara peran petugas PLKB dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

Peran Petugas PLKB	Kinerja Kader BKB				Jumlah		P-Value
	Kurang Baik		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Kurang Baik	10	71,4	4	28,6	14	100	0,023
Baik	9	32,1	19	67,9	28	100	
Jumlah	19	45,2	23	54,8	42	100	

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa responden dengan peran petugas PLKB kriteria kurang baik sebanyak 14 responden (33,3%), dimana 10 responden (71,4%) berkinerja kurang baik dan 4 responden (28,6%) berkinerja baik. Responden dengan peran petugas PLKB kriteria baik sebanyak 28 responden (66,7%), dimana 9 responden (32,1%) berkinerja kurang baik dan 19 responden (67,9%) berkinerja baik. Hasil analisis dengan uji *chi-square* didapatkan nilai $p = 0,023$ ($p < \alpha = 0,05$) yang berarti peran petugas PLKB berhubungan dengan kinerja kader BKB di Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang

3.2. PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat sebagian besar responden menyatakan insentif tidak ada sebanyak 26 responden atau (61,9%). Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,011$. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wisnuwardani (2012) menyatakan bahwa insentif uang dapat meningkatkan kinerja kader, namun sistem pengelolaan insentif oleh pemerintah dapat menurunkan sifat kerelawanan kader dan melemahkan pemberdayaan masyarakat. Pemberian insentif kepada kader diharapkan mampu meningkatkan motivasinya untuk melakukan tugas dengan baik. Seorang kader yang memiliki motivasi dan kemampuan cukup untuk melaksanakan tugasnya dalam kelompok BKB, akan menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian insentif, penghargaan, dan kompensasi dapat dijadikan sebagai suatu perangsang agar kader terus tekun dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kinerja yang baik dan pemberian insentif harus tepat sasaran, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Wirapuspita, 2013).

Faktor insentif merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja kader. Jika kegiatan BKB dimulai, maka kader harus bekerja penuh dari pagi hingga serangkaian kegiatan BKB selesai. Padahal pada saat kegiatan BKB para kader harus meninggalkan pekerjaan utama mereka seperti pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan lain yang penghasilannya jauh lebih besar. Oleh sebab itu sudah sewajarnya kader BKB memperoleh insentif sesuai kebutuhan mereka. Ketiadaan dan kurangnya pemberian insentif dalam bentuk uang tunai selalu menjadi alasan penurunan kinerja kader BKB. Drop out kader karena insentif uang yang terlalu kecil, sarana dan prasarana yang kurang serta kurangnya pelatihan. Pemberian penghargaan dalam bentuk uang tunai kepada kader memang memiliki beberapa keuntungan. Keuntungan uang sebagai insentif kader dapat diminta untuk bekerja lebih lama untuk mencapai tujuan tertentu dalam kerangka waktu tertentu, pengawasan dapat dilaksanakan dengan ketat sehingga program dapat dilaksanakan dengan cepat, rutinitas kerja tetap, dan kualitas layanan dapat terjaga, reinforcers negatif seperti pemecatan atau hukuman yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja yang diinginkan dan pembayaran juga dipandang sebagai membantu membangun beberapa pemerataan ekonomi di penduduk yang kurang perekonomiannya (Bhattacharyya et al., 2011).

Kesimpulan peneliti bahwa salah satu faktor untuk mendorong kinerja kader BKB adalah insentif, Pemberian insentif, penghargaan, dan kompensasi dapat dijadikan sebagai perangsang agar kader terus tekun dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kinerja yang baik. Hasil analisis univariat sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi sebanyak 24 responden atau (57,1%). Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,035$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) yang menyatakan ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader posyandu Nagari Aripin di Wilayah Kerja Puskesmas Singkarak Tahun 2017 yang menyatakan bahwa motivasi kader memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja kader (p -value 0,013).

Robbin (2016) Motivasi adalah kesediaan dalam diri seseorang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Orang yang memiliki motivasi kerja yang baik tidak akan berbuat atau bekerja semaunya, akan tetapi dia akan berbuat dan bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, bahwa rendahnya motivasi kerja kader cenderung diikuti oleh tinggi rendahnya kinerja kader. Motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penampilan kerja yang tinggi atau memuaskan adalah akibat dari motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, motivasi kerja seadanya akan menghasilkan kinerja seadanya pula atau sekedar menunaikan tugas. Menurut Wijaya (2013) proses terjadinya motivasi yaitu suatu kebutuhan dengan keadaan internal yang mana menimbulkan hasil-hasil tertentu dimana suatu kebutuhan terpuaskan maka akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan di dalam individu tersebut. Pemahaman mengenai motivasi tidak mudah, karena motivasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang tidak nampak dari luar, namun bisa diamati melalui perilaku seseorang.

Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dan memberikan dorongan untuk melakukan suatu hal yang positif dalam aktivitas tertentu (Wibowo, 2016). Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno dan Priansa, 2011). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai ada lima, yaitu: Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik; Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan; Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai; Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat (Suwatno dan Priansa, 2011).

Peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil analisis univariat sebagian besar responden menyatakan peran petugas PLKB kriteria baik sebanyak 28 responden atau (66,7%). Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara peran petugas PLKB dengan kinerja kader BKB di wilayah Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,023$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fariyah (2013) di Puskesmas Walantaka Kab. Serang yang menyatakan dukungan petugas kesehatan berpengaruh terhadap kinerja kader posyandu dengan nilai T sebesar $28,384 > 1,96$. Jadi pada parameter dukungan petugas kesehatan terhadap kinerja kader Posyandu dikatakan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara dukungan petugas kesehatan terhadap kinerja kader posyandu. Jadi Nilai pengaruh langsung dukungan petugas kesehatan terhadap kinerja kader Posyandu ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Dukungan dari petugas PLKB sangat berdampak pada kinerja kader BKB, karena dengan adanya dukungan dari petugas PLKB, kader memperoleh informasi, atau nasehat baik verbal maupun non-verbal, bantuan, atau tindakan yang diberikan oleh petugas kesehatan atau dapat dikatakan karena adanya kehadiran petugas kesehatan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerimanya dalam hal ini kader BKB. Dukungan dari petugas PLKB yang dibutuhkan oleh kader BKB adalah berupa dukungan informasional yang mendasari tindakan, dukungan penilaian, dukungan instrumental serta dukungan emosional (Notoatmodjo, 2015).

Dukungan petugas PLKB merupakan ketersediaan sumber daya yang memberikan rasa nyaman baik fisik dan psikologis yang diperoleh melalui pengetahuan sehingga kader BKB tersebut merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai oleh petugas PLKB. Dukungan dari petugas PLKB dapat mempengaruhi kinerja kader BKB dan memberikan penghargaan positif pada kader yang mampu bekerja dengan baik. Hampir setiap kader tidak mampu menyelesaikan masalahnya sendiri dalam kegiatan BKB, tetapi memerlukan bantuan dari petugas PLKB. Berdasarkan hasil penelitian bahwa dukungan sosial (petugas PLKB) merupakan mediator yang penting dalam menyelesaikan masalah (Hafizurrachman, 2011). Peneliti menyimpulkan peran dari petugas PLKB sangat berdampak pada kinerja kader BKB, karena dengan adanya dukungan dari petugas PLKB, kader memperoleh informasi atau nasehat baik verbal maupun non verbal, bantuan atau tindakan yang diberikan oleh petugas kesehatan atau dapat dikatakan karena adanya kehadiran petugas PLKB mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerimanya dalam hal ini kader BKB.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis univariat gambaran insentif sebagian besar kriteria tidak ada yaitu 26 (61,9%), motivasi kader tinggi yaitu 24 (57,1%), peran petugas PLKB baik yaitu 28 (66,7%) dan kinerja kader BKB sebagian besar baik 23 (54,8%).
2. Ada hubungan antara insentif dengan kinerja kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,011$.
3. Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,035$.

4. Ada hubungan antara peran petugas PLKB dengan kinerja kader Bina Keluarga Balita (BKB) di Kecamatan Ganeas, dengan nilai $p = 0,023$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta
- Bhattacharyya, K., Winch, P., Leban, K. & Tien, M. 2001. Community Health Worker Incentives and Disincentives: How They Affect Motivation, Retention, and Sustainability. Arlington, Virginia: Basic Support for Institutionalizing Child Survival Project (BASIC II). The United State Agency for International Development.
- Hidayat Alimul, Aziz. 2013. Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Medika
- BKKBN. 2018. Buku Panduan Penyuluhan BKB Holistik Integratif Bagi Kader. Direktorat Bina Keluarga Balita dan Anak. BKKBN. Jakarta
- Chamidah, A.N. 2018. Deteksi Dini Perkembangan Balita Dengan Metode DDST II Di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Juanda Samarinda. *Jurnal Endurance*, 3(2), 367-374. DOI: <https://doi.org/10.22216/jen.v3i2.3149>
- Deki P. Factors Affecting Early Childhood Growth and Development : Golden 1000 Days. *Journal of Advanced Practices in Nursing*, 2015;01(01);1-7
- Furqon, Dwi Muhammad. Kismantiri & Fathurrohman. 2014. Evaluasi Kinerja Program Bina Keluarga Balita. Vol. 3 No. 2: 37-45. From: [Portalgaruda.org](http://portalgaruda.org).
- Farihah. 2013. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan dukungan petugas kesehatan terhadap kinerja kader posyandu di wilayah kerja puskesmas Walantaka Kota Serang Tahun 2013. Tesis.
- Hafizurrachman. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Penerapan Konsep dan Variabel – Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja. Penerbit Sagung Seto. Jakarta. 2011.
- Hapsari Maharani Sugeng, Rodman Tarigan, Nur Melani Sari. 2019. Gambaran Tumbuh Kembang Anak pada Periode Emas Usia 0-24 Bulan di Posyandu Wilayah Kecamatan Jatinangor. *Jurnal Sistem Kesehatan*. Volume 4 Nomor 3 Maret Tahun 2019.
- Keliat B A. 2019. Buku Asuhan Keperawatan Jiwa. EGC. Jakarta
- Mangkunegara. 2016. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Pustaka Pelajar Grup. Yogyakarta.
- Nursalam. 2016. Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan profesional edisi 4. Jakarta : Salemba Medika. 2013. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta : Salemba Medika
- Nana Pramudya A. 2011. Peran Kader Bina Keluarga Balita Dalam Upaya Pembinaan Kesejahteraan Keluarga Melalui Layanan Bina Keluarga Balita. Skripsi. <https://lib.unnes.ac.id>.
- Notoadmojo, S. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2015 . 2014. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kementrian Kesehatan RI. 2013. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Tahun 2013. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian RI tahun 2013. Diakses: 19 Mei 2021, dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/general/Hasil%20Riskesdas%20>.
- PLKB. 2021. Laporan Bulanan Bina Keluarga Balita Kecamatan Ganeas Tahun 2020. Sumedang.
- Patmonodewo S. 2013. Pendidikan Anak Pra Sekolah. Jakarta:Rineka. Robins. 2016. Prilaku Organisasi. Jakarta. Prenhallindo.
- Soetjningsih. 2015. Tumbuh Kembang Anak. Cetakan II. Jakarta : EGC
- Soedarsono, K. Dewi. 2017. Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model dan Aplikasinya). Simbiosis Rekatama Media. Bandung.

-
- Sugeng, H.M. 2019. Gambaran Tumbuh Kembang Anak pada Periode Emas Usia 0-24 Bulan di Posyandu Wilayah Kecamatan Jatinangor. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 4(2), 96-101.
- Sari Indah Komala. 2017. Hubungan Motivasi dan Insentif dengan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*. Volume 9 Nomor 1 <https://jurnal.syedzasaintika.ac.id>.
- Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan bisnis*. Alfabeta, Bandung (https://onlinejournal.unja.ac.id/index.php/mank_eu/article/view/3163) Diakses pada tanggal 28 September 2018.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & F*. Bandung Alfabeta.
- Setianingrum S. L. D. 2017. Peranan Kader BKB Dalam pialisasi Tumbuh Kembang Fisik Motorik Anak Usia Dini. *Journal Of Non Formal Education and Community Empowerment*, Vol. 1 No. 12.
- Soekanto Soerjono. 2019. *Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru* : Rajawali Pers. Jakarta.
- WHO. *World Health Statistics 2012*. France. World Health Organization. 2012. ISBN: 9789241563987.
- Wirapusita R. 2013. Insentif dan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat KEMAS9* (1) (2013) 58-65. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/kemas>.
- Wijaya, I. M. K. (2013) 'Jurnal Kesehatan Masyarakat', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8 (2), pp. 119–127. doi: ISSN 1858-1196.
- Wisnuwardani R W. 2012. Insentif Uang Tunai dan Peningkatan Kinerja Kader Posyandu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 7, No. 1, Agustus 2012.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja PT*. Raja Grafindo Perseda, Jakarta. Zablotsky, B. Black, I.L. Blumberg, J.S. 2017. Estimated Prevalence of Children With Diagnosed Developmental Disabilities in the United States, 2014–2016. *Centers for Disease Control and Prevention : United States*