

**ANALISIS FAKTOR KINERJA KADER DALAM UPAYA  
REVITALISASI POSYANDU**Lilis Lisnawati<sup>1</sup><sup>1</sup>STIKes Respati Tasikmalaya, Andalusia Garden, Tasikmalaya, 46113, Indonesia**ABSTRAK**

Kontribusi posyandu dalam meningkatkan kesehatan ibu dan bayi sangat besar peranannya akan tetapi sampai saat ini kualitas posyandu masih perlu ditingkatkan. Hasil riset awal di Desa Cikunir, ditemukan adanya pergeseran kebutuhan sebagai penyebab Posyandu makin ditinggalkan yang didukung bertambahnya jumlah kader yang tidak aktif. Hal ini berdampak pada jumlah kunjungan posyandu yang variatif rendah dengan rasio sasaran posyandu yaitu 45%. Dengan demikian perlu dianalisis bagaimana kinerja kader posyandu sebagai pemegang peran sukses penyelenggaraan posyandu di Ds. Cikunir. Metode penelitian *explanatory research*, desain studi kuantitatif. Lokasi di Ds Cikunir, waktu penelitian pada bulan Februari-April 2015, populasi 40 kader di wilayah Ds. Cikunir, menggunakan total sampling. Pengolahan data dilakukan dua tahap yakni statistika deskriptif dan statistika induktif (inferensial). Hasil penelitian, lama pengabdian kader diperoleh 30 orang (75%) diantaranya telah mengabdikan dirinya menjadi kader > 36 bulan. Alasan menjadi kader, 17 kader (42.5%) diantaranya adalah sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat dan 3 kader (7.5%) menyatakan alasan menjadi kader sebagai bentuk bersosialisasi dengan masyarakat dan sebagian alasannya untuk mewujudkan kesehatan masyarakat dan memajukan posyandu. (3) kinerja kader 37.5% melaksanakan persiapan posyandu dengan baik. Hasil analisis korelasi mengindikasikan adanya hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader, semakin lama menjadi kader kinerjanya cenderung semakin tinggi. Simpulan, karakteristik kader Ds Cikunir masih berpeluang untuk dikembangkan menjadi kader posyandu yang siap mengajak masyarakat, hal yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan para kader didukung pelatihan komprehensif sesuai kebutuhan di komunitas.

**Kata kunci:** Kinerja, Kader, Posyandu

**ABSTRACT**

*Comprehensif Care Community (CCC) today its give contribution to repairing mothers and babies healthy. Quality of CCC must tobe increase. In Cikunir Village report that have finded reshuffle cause losing function of CCC. And increase of non active cadre. That influence to less visit of amount an ratio 45%. Need more analysis how performance CCC cadre with important function to be implemantation succes CCC in community. This research use explanatory methode, cuantitatif desained, in Village Cikunir location, with 40 pupulation cadre in Cikunir Village and use totall sampling sample. Data processing use 2 step statistic, that is descriptive statistic and inferensial ctatic. The result, 30 people (75%) preputation old cadre is more > 36 mounth, the reaseon of cadre is 17 people (42.5%) want to be community preputation, and 3 cadre (7.5%) have the reason to community society; and dominand cadre have the reason to create community healthy and CCC modernize. Cadre preformance 37.5% have good preparing CCC implementation. Corellation analysis result that indication of relationship into preputation with performance cadre, long of duration preputation have high preference with performance cadre. Summary, cadre characteristic in Village Cikunir have opportunity to develop CCC cadre, than have more ready to community invite, must be important is cadre safety with train comprehensif skill use agree with community.*

**Keyword:** Performance, Cadre, Comprehensif Care In Community

## PENDAHULUAN

Revitalisasi posyandu merupakan upaya pemberdayaan posyandu untuk mengurangi dampak dari krisis ekonomi terhadap penurunan status gizi dan kesehatan ibu dan anak. Kontribusi posyandu dalam meningkatkan kesehatan bayi dan anak balita sangat besar, namun sampai saat ini kualitas pelayanan posyandu masih perlu ditingkatkan. (Depkes RI, 1994).

Penelitian yang dilakukan oleh Puja, telah diketahui bahwa keaktifan Posyandu dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut terbangun menjadi faktor dari dalam maupun dari luar Posyandu. Faktor dari dalam Posyandu berupa kader, dana dan sarana prasarana. Sedangkan faktor dari luar Posyandu berupa tingkat pendidikan, sosial ekonomi masyarakat serta jumlah balita. Desa Cikunir sebagai Desa Binaan STIKes Respati Tasikmalaya berada dibawah binaan kesehatan Puskesmas Singaparna. Memiliki 13 posyandu dan kader 59 orang (kader aktif 40 orang).

Hasil riset awal ditemukan adanya fenomena penurunan kunjungan posyandu hal ini mengindikasikan kecenderungan masyarakat menggunakan layanan kesehatan hanya saat membutuhkan saja.. Pergeseran kebutuhan menjadi penyebab Posyandu makin ditinggalkan. Semakin banyak ibu-ibu yang membawa balitanya ke fasilitas kesehatan atau praktik dokter swasta untuk imunisasi dan memantau pertumbuhan dan perkembangan bayi atau balitanya. Hasil wawancara dengan Bidan juga mengindikasikan ada beberapa kader yang tidak aktif lagi di posyandu karena kesibukan di luar kegiatan posyandu. Kedua kondisi tersebut, berdampak pada jumlah kunjungan posyandu yang variatif rendah dengan rasio sasaran posyandu (Ibu hamil, menyusui, bayi, balita) yaitu sekitar 45%.

Fenomena di atas mendorong dilaksanakannya penelitian ini dengan tujuan untuk melihat bagaimana kinerja kader posyandu. Asumsi yang digunakan oleh peneliti ini adalah kinerja kader yang semakin baik akan mendorong kunjungan pada ibu ke posyandu sebagai output berhasilnya proses

revitalisasi posyandu.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berbentuk explanatory research dengan desain penelitian studi kuantitatif, metode survey. (Abdullah, 2003). Pada penelitian ini terdapat dua pengubah, yakni pengubah bebas dan pengubah terikat. Pengubah bebas terdiri dari karakteristik kader yaitu: usia, jumlah anggota keluarga, tingkat pendidikan, status perkawinan, adanya anak balita, status pekerjaan, dan lama menjadi kader. Faktor pendorong mencakup motivasi menjadi kader, insentif yang diterima. Kinerja kader posyandu mencakup tanggung jawab dan persiapan posyandu oleh kader.

Lokasi penelitian di Desa. Cikunir, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu yang ada di Desa Cikunir sejumlah 40 kader. Sampel bersifat total sampling. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan Februari-April 2015.

Pengolahan data dibagi menjadi dua yakni statistika deskriptif dan statistika induktif (inferensial). untuk menganalisis hubungan antar pengubah menggunakan Analisis korelasi Spearman.

## PEMBAHASAN

Kegiatan posyandu sangat tergantung pada kader posyandu, keberadaan kader posyandu dibutuhkan sebagai salah satu sistem penyelenggaraan pelayanan kebutuhan kesehatan dasar.

### a. Karakteristik Kader

Kader posyandu merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang merupakan perpanjangan tangan puskesmas. Berdasarkan karakter keberadaan kader posyandu di Desa Cikunir diketahui bahwa 58% usia kader berada pada rentang usia 26-45 tahun, hal itu menunjukkan rentang usia produktif kader. Pada kelompok usia produktif ini dapat lebih mengalokasikan waktunya untuk aktif dalam kegiatan posyandu. Menurut Havigurst dan Robert usia kader adalah termasuk dewasa Madya (usia pertengahan 30-60 tahun) dengan

tugas pengembangan pada usia ini adalah mengembangkan kegiatan mengisi waktu senggang untuk orang dewasa dengan adanya perubahan minat dalam tanggungjawab warga negara dan sosial serta mengembangkan niat pada waktu luang yang berorientasi pada kedewasaan pada tempat kegiatan yang berorientasi pada keluarga.

Berdasarkan tingkat pendidikan kader tamatan SD, SLTP dan SLTA, hal ini berarti tingkat pendidikan adalah termasuk kategori pendidikan dasar. Kemampuan ini sejalan pula dengan salahsatu dari 7 kriteria yang harus dipenuhi oleh Seorang kader seperti tercantum dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No.09 Tahun 1990 tentang peningkatan pembinaan mutu posyandu, yaitu dapat membaca dan menulis.

Selanjutnya berdasarkan lama pengabdian seorang kader posyandu, diperoleh data bahwa dari 40 orang kader di Desa. Cikunir, 30 orang (75%) diantaranya telah mengabdikan dirinya menjadi kader > 36 bulan. Data tersebut menunjukkan bahwa kader sudah cukup berpengalaman dalam mengelola posyandu yang mengindikasikan adanya dukungan dari keluarga.

**Tabel. 1 Sebaran Karakteristik Kader Posyandu**

Pengubah		Pengubah	
<b>Usia kader</b>		<b>Ada anak yang harus diasuh kadT</b>	
< 25		Tidak	65.0%
25-35	12.5%	mempunyai balita	
> 35	60,0%	Mempunyai balita	35.0%
<b>Tingkat Pendidikan</b>		<b>Jumlah anggota keluarga</b>	
SD	32.5%	< 4 orang	45.0%
SMP	32.5%	5 – 6 orang	0.0%
SMA	30.0%	7 orang	25.0%
Diploma	5.0%	<b>Status pekerjaan</b>	
Sarjana	5.0%	Bekerja	95.0%
<b>Status Perkawinan</b>		Tidak Bekerja	5.0%
Belum		<b>Lama menjadi kader</b>	
Menikah	0.0%	< 36 bulan	25.0%
Menikah	92.0%	> 36 bulan	75.0%
Janda	8.0%		

### b. Motivasi menjadi kader

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 40 kader Desa Cikunir, setiap

jawaban responden dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori tujuan diantaranya: Mewujudkan kesehatan masyarakat, Sosialisasi Masyarakat, Memajukan posyandu, dan Pengabdian Masyarakat.

Adapun dari 4 kategori jawaban responden 17 kader (42.5%) diantaranya adalah sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat dan 3 kader (7.5%) menyatakan alasan menjadi kader sebagai bentuk bersosialisasi dengan masyarakat.

Berdasarkan data hasil penelitian tersebut diketahui bahwa hampir separuh dari kader posyandu dari responden berjiwa sosial kemasyarakatan. Hal ini sejalan dengan salah satu dari kriteria yang harus dipenuhi oleh Seorang kader seperti tercantum dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 09 Tahun 1990 tentang Peningkatan Pembinaan Mutu Posyandu, yakni: (1) Dapat membaca dan menulis, (2) Berjiwa sosial dan mau bekerjasama secara sukarelawan (3) Mengetahui adat istiadat serta kebiasaan masyarakat, (4) mempunyai waktu yang cukup, (5) Bertempat tinggal di wilayah Posyandu (5) Berpenampilan ramah dan simpatik dan (&) Diterima masyarakat setempat. Adapun menurut Vitriah mengungkapkan salah satu faktor individu yang secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja adalah motivasi.

Menurut analisa peneliti berdasarkan hasil wawancara pada responden, hal yang melatarbelakangi keinginan untuk menjadi responden diantaranya adalah pendidikan.

Menurut Abdul Rahman (2008) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi oran lain, baik individu atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Tingkat pendidikan yang cukup merupakan dasar pengembangan wawasan serta saran untuk memudahkan seseorang untuk menerima pengetahuan, sikap dan perilaku baru.

Menurut Markusi (2006) pendidikan adalah segala sesuatu yang dilakukan secara sadar untuk membina kepribadian, mengembangkan kemampuan manusia baik jasmani maupun rohani yang berlangsung

seumur hidup maupun di luar sekolah.

Hasil penilaian karakteristik dari responden yang dilakukan oleh peneliti umumnya tingkat jenjang pendidikan mayoritas tersebar di tingkat SD, SMP dan SMA dengan total presentasi 95% sedangkan sisanya tersebar di jenjang pendidikan Diploma dan Sarjana.

Berdasarkan uraian di atas, maka menurut peneliti secara sederhana pendidikan dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan kondisi primitifnya atau berlangsung proses pendidikan. Secara umum pendidikan sangat berpengaruh terhadap pengetahuan dan sikap masyarakat. Pendidikan merupakan dasar dalam pengembangan atau pembangunan wawasan seseorang, untuk menerima pengetahuan dan perilaku baru. Seorang kader dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mempunyai perilaku keaktifan dalam program kegiatan posyandu.

Menurut analisis peneliti hal yang melatarbelakangi kesediaan untuk menjadi kader juga dilatarbelakangi oleh adanya dukungan keluarga. Keluarga sebagai tempat utama individu belajar nilai-nilai, norma, dan tempat membina hubungan system, keluarga merupakan supra system, dan individu (anggota keluarga) merupakan sub system masyarakat. Saryono (2005), menyatakan salah satu fungsi keluarga mengasuh, cinta kasih, kehangatan, saling menerima, saling mendukung antar anggota keluarga. Setiap anggota yang mendapatkan kasih sayang dan dukungan dari anggota yang lain maka kemampuan untuk memperbaiki kasih sayang akan meningkat yang pada akhirnya tercipta hubungan yang hangat dan saling mendukung.

Hasil analisis di lokasi penelitian sebagian besar dari kader posyandu adalah generasi penerus yang sebelumnya sudah aktif dalam kegiatan posyandu dan sebagai kecil adalah kader-kader baru yang mendapatkan dukungan dari suami untuk menjadikannya sebagai kader posyandu.

Dengan demikian adanya dukungan keluarga dan suami terhadap seseorang menjadi motor yang cukup efektif untuk menggerakkan seseorang berpartisipasi di

lingkungan baru sekalipun menuntut pembagian waktu dan menambah beban tanggung jawabnya disamping kewajiban utamanya dalam rumah tangga dan keluarga.

Hasil penelitian ini menurut Khotimah (2002), bahwa akibat kurangnya peran bidan desa sebagai petugas kesehatan di desa maupun dari institusi terkait, mengakibatkan turunnya aktivitas posyandu. Kenyataan ini mengakibatkan banyaknya posyandu yang tidak aktif dan atau tidak mengalami perkembangan. Hal ini berdampak pada adanya sikap pro dan kontra terhadap kelangsungan posyandu, sebagian masyarakat menilai posyandu akan sulit untuk bertahan dan kelompok masyarakat pro menilai bahwa posyandu masih sangat dibutuhkan dan masih banyak cara yang dapat dilaksanakan untuk mengaktifkan kembali (revitalisasi) kegiatan posyandu.

Kondisi ini ditemukan di lapangan dimana masyarakat terbagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok *pro* yaitu yang aktif dan berpartisipasi dalam posyandu dan kelompok *kontra* yang tidak berpartisipasi baik dalam penyelenggara kegiatan posyandu di lingkungan masyarakat maupun kunjungannya.

Adanya keberadaan masyarakat yang pro ditunjukkan dengan partisipasinya untuk menjadi kader posyandu yang mempunyai niat tulus dan ikhlas untuk mempertahankan dan memajukan kelangsungan posyandu. Adapun keberadaan kader posyandu perlu mendapatkan support dari petugas kesehatan khususnya Bidan Desa baik secara keilmuan, kesempatan berkarya dan pengembangan kesejahteraan agar mereka mampu melaksanakan kinerja dengan optimal sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor pendidikan, dukungan keluarga dan dukungan dari Bidan Desa, yang melatarbelakangi tujuan para responden untuk mengabdikan menjadi sorang kader posyandu.

Berdasarkan insentif yang diterima kader sebagai bentuk penghargaan aparat desa terhadap kinerjanya di posyandu, akan tetapi berdasarkan penggalian informasi langsung dari responden diketahui 37.5% kader

menilai bahwa insentif yang diterima dari tugasnya dalam pengelolaan posyandu kurang memuaskan. Meskipun pekerjaan kader adalah sebagai relawan atau bersifat filantropi namun para kader masih mengharapkan adanya insentif yang memadai. Jumlah insentif yang selama ini dianggap kurang memadai, menjadi pertimbangan untuk diusulkan kenaikan insentifnya. Hasil wawancara mendalam juga mengindikasikan insentif yang diterima masih sangat kurang bila dibandingkan banyaknya kerja yang dilakukan.

Penghargaan atau *reward* ini sangat penting untuk menunjang peningkatan kinerja. Sama halnya dengan petugas posyandu yang sebagian besar adalah kader sukarela dari masyarakat, sangat memerlukan penghargaan atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan pada kader dalam bentuk uang. Adanya penghargaan ini diharapkan menjadi motivasi bagi kader untuk semangat dalam menjalankan tugas fungsinya di posyandu.

Menurut P. Siagian (2005) insentif merupakan daya tarik orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi yang artinya sistem pengkajian dan pelaksanaan perlu dikembangkan sedemikian rupa agar sistem perangsang adil dan berbuat lebih baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota, memelihara dan memperkerjakan orang dengan berbagai sikap perilaku positif dan produktif bagi kepentingan organisasi misalnya pergerakan, kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan waktu tenaga para pekerja (Sondang P Siagian, 2001)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Heri Sutadi dkk (2006) mengemukakan bahwa kader posyandu juga mengharapkan ada honor untuk setiap pertemuan karena kegiatan kader pantas diimbali jasa.

Berdasarkan uraian di atas maka menurut peneliti kader sebagai tenaga sukarela yang berasal dari masyarakat, mendapat kepercayaan dari masyarakat setempat dan mendapat latihan serta merasa

terpanggil untuk melaksanakan, memelihara, dan mengembangkan kegiatan posyandu. Oleh karena itu kader perlu mendapatkan pembinaan dan penghargaan. Sejalan dengan tugas dan fungsi kader sudah selayaknya pemerintah lebih menghargai peran kader posyandu dengan memberikan insentif finansial yang memadai.

Adapun dari 4 kategori jawaban responden 17 kader (42.5%) diantaranya adalah sebagai bentuk pengabdian pada masyarakat dan 3 kader (7.5%) menyatakan alasan menjadi kader sebagai bentuk bersosialisasi dengan masyarakat.

**Tabel. 2 Sebaran Faktor-faktor Pendorong kinerja Kader Posyandu**

Peubah	%	Peubah	%
<b>Motivasi k</b>		<b>Ada anak</b>	
<b>Kader</b>		<b>yang harus</b>	
Kesehatan	15.0	<b>diasuh kader</b>	
Masyarakat		Tidak	65
Sosialisasi	7.5	mempunyai	
Masyarakat		balita	
Memajukan	35,0	Mempunyai	35
Posyandu		balita	
Pengabdian	42.5	<b>Jumlah</b>	
Masyarakat		<b>anggota</b>	
<b>Insentif</b>		<b>keluarga</b>	
Ada	100.	< 4 orang	45
Tidak Ada	0	5 – 6 orang	30
		7 orang	25
		<b>Status</b>	
		<b>pekerjaan</b>	
		Bekerja	95
		Tidak Bekerja	5
		<b>Lama</b>	
		<b>menjadi</b>	
		<b>kader</b>	
		< 36 bulan	25
		> 36 bulan	75

### c. Kinerja kader

Menurut K-STATE, penilaian kinerja adalah proses yang penting untuk meningkatkan efektivitas penyuluh. Kualitas kerja dan produktivitas kinerja penyuluh dalam hal ini adalah kader dapat didefinisikan oleh delapan elemen yang terdiri dari kualitas pekerjaan, ketergantungan, jadwal kerja, kebiasaan kerja, alokasi kerja, ketenagaan, organisasi kerja dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan konsep kerja jika dianalisis maka konsep yang dibangun tentang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang kader dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun hasil studi Thach, Ismail, Uli dan Idris mengungkapkan empat faktor individu yang secara signifikan memberikan kontribusi terhadap kinerja penyuluh, yaitu keterampilan sosial, keterampilan pelaksanaan program, motivasi, dan keterampilan perencanaan program.

Hasil penelitian Mastuti menunjukkan bahwa ada hubungan jenjang pelatihan, proses pemilihan menjadi kader dan keikutsertaan kader dalam organisasi lain dengan kelangsungan kader.

Berdasarkan kinerja kader komponen tanggung jawab adalah 50% dinilai memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya di posyandu. Hal ini sangat tampak pada kemampuannya dalam mempersiapkan kegiatan posyandu, yaitu berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa kinerja kader 37.5% melaksanakan persiapan posyandu dengan baik.

Adapun jika dihubungkan dengan permasalahan penelitian ini yakni semakin rendahnya tingkat kunjungan ibu tidak sejalan dengan kinerja yang dirasakan oleh kader yang merasa puas dengan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan studi Long dan Swortzel yang menyatakan sebagian besar penyuluh merasa kinerjanya sudah baik. Studi ini juga menunjukkan bahwa kinerja kader posyandu juga tergolong sudah baik.

#### d. Hubungan antar pengubah

Hasil analisis korelasi mengindikasikan adanya hubungan antara lama menjadi kader dengan kinerja kader, semakin lama menjadi kader kinerjanya cenderung semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Rohmani dimana terdapat hubungan positif antara kinerja dengan lama kerja. Tidak ada hubungan yang nyata antara karakteristik internal kader posyandu dengan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan temuan

Vitriah yang menyatakan tidak terdapat hubungan umur dan pendidikan dengan kelangsungan kader, akan tetapi berbeda dengan penelitian Long dan Swortzel dimana terdapat hubungan positif antara kinerja dengan usia.

Pengubah	Kinerja kader
Usia	0,208
Tingkat pendidikan	0.085
Jumlah anggota	0.219
Lama menjadi kader	<b>0.375*</b>
Besar insentif	0.278

Ket: \* Nyata pada  $p < 0,05$ ; \*\*Nyata pada  $p < 0,01$

### SIMPULAN

Sebagian besar kader posyandu termasuk kategori usia produktif, pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah, sebagai besar adalah berasal dari keluarga kecil yaitu <4, dan telah menikah dan umumnya tidak mempunyai balita yang diasuh. Rata-rata lama menjadi kader > 36 bulan, motivasi kader adalah sebagai pengabdian pada masyarakat, Semua kader mendapatkan insentif dari pihak Puskesmas, umumnya memiliki dukungan positif dari suami dan keluarga.

Adapun sebagai upaya untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja kader posyandu perlu dipertimbangkan pemberian insentif yang lebih layak. Insentif dapat diusahakan dari iuran para ibu yang berkunjung ke posyandu atau dengan mengalokasikan dari kas desa. Partisipasi kader dalam pelatihan perlu mendapatkan perhatian sebagai upaya untuk meningkatkan ketrampilan sekaligus kualitas kinerja kader dalam pengelolaan posyandu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EGC: Yogyakarta.
- Abdullah. 2003. *Metodologi Riset Sosial dan Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto. 2007. *Manajemen Penelitian Rineka Cipta*: Jakarta.
- DEPKES RI. 1994. *Pedoman Pembinaan Kader IPGK*: Jakarta.

Hastono. 2007. *Analisis Data*. FKUI: Jakarta.

Heri Sutadi, dkk. 2006. *Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Keaktifan kader Posyandu di Wilayah Kerja Tuban Jatim*. Skripsi.

Khotimah, Thach I, Uti, Idris 2002. *Analisis Peranan Bidan Desa dalam Penggerakan kader posyandu di Desa Wav Gubak Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung*. Skripsi.

Long, Sweet Zeil, K-STATE. 2006. *Confidential Document: Annual Extension Agent Performance Review Kansan State University Agricultural Experiment Station and Cooperative Extension Service*. 15 Jan 2012.

Laporan Posyandu Ds. Cikunir 2014.

Mathis, R.L., Jackson JH. 2002. *Human Resource Management*. Salemba Empat (Alih Bahasa): Jakarta.

P. Siagian, Rivai V. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafinda Persada: Jakarta.

Puja, Saryono, Meikawati. 2005. *Posyandu dan Kegiatan Posyandu*. Rineka Cipta: Jakarta.

Mastuti, Sugeng hidayat, M. 2008. *Posyandu, Perkembangan dan Masalah yang dihadapi. Majalah informasi dan Referensi Promosi Kesehatan*. Depkes RI: Jakarta.

Rohmani, Widiastuti dan kristiani. 2006.

*Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Pemanfaatn Pelayanan Posyandu di Kota Denpasar Bali*. Skripsi.

