

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM MENGGERAKKAN POSYANDU LANSIA DI DUSUN JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh:

USWATUN HASANAH

NIM.218110041

**PROGRAM SARJANA ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM
MENGGERAKKAN POSYANDU LANSIA DI DUSUN
JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR**

Oleh:

USWATUN HASANAH

Untuk memenuhi ujian skripsi
Tanggal 8 Februari 2022

Menyetujui
Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Mintasrihardi, M.H
NIDN. 0830016101


M. Rahmatul Burhan, S. I.Kom., M.M.
NIDN. 0827068703

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Publik



Rahmatul Burhan, S.A.P., M.A.P
NIDN : 0822048901

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM
MENGGERAKKAN POSYANDU LANSIA DI DUSUN
JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR**

Oleh:

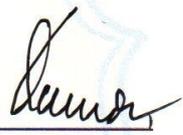
USWATUN HASANAH

218110041

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 8 Februari 2022
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

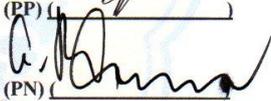
1. **Drs. Mintasrihardi, M.H**
NIDN. 0830016101

(PU) ()

2. **M. Rahmatul Burhan, S. I. Kom, M.M**
NIDN. 0827068703

(PP) ()

3. **Drs. H. Abdurrahman, M.M**
NIDN. 0804116101

(PN) ()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa:

Nama : Uswatun Hasanah

Nim : 218110041

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM maupun di perguruan tinggi lainnya, dan pat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang sudah saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 8 Februari 2022



Uswatun Hasanah
218110041



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT
Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 218110041
Tempat/Tgl Lahir : Jorong , 19 September 1999
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : FISIPOL
No. Hp : 087 865 303 01
Email : Uswatunhasanah2719@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM MENGGERAKAN POSYANDU LANSIA
DI DUSUN JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 40%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 23 Februari2022
Penulis



Uswatun Hasanah
NIM. 218110041

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT
Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 218110041
Tempat/Tgl Lahir : Jorong, 19 September 1999
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 081 863 303 011 / uswatunhasanah2719@gmail.com
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM MENGERAKKAN POSYANDU LANSIA
DI DUSUN JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 23 Februari2022
Penulis



Uswatun Hasanah
NIM. 218110041

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

Tidak ada Do'a dan usaha yang sia-sia,
Karena sesungguhnya janji Allah itu benar-benar nyata.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Ar-Rum ayat 60:
"Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali janganlah orang-orang yang tidak menyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan kamu".

*"Jangan pernah berhenti menjadi orang baik.
karena kita tidak pernah tau
kebaikan mana yang akan mengantarkan kita ke surga".
-Ustadz Hilman Fauzi-*

*"Jadilah dirimu sendiri, semua orang tidak harus menyukaimu.
Dan kamu, tidak perlu peduli akan hal itu teruskan fokus untuk memperbaiki
dirimu menjadi yang lebih baik lagi dari sebelumnya".
-Uswatun Hasanah-*

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT sungguh tiada Tuhan melainkan Engkau. Dengan penuh ketundukan dan rasa syukur yang sanga mendalam, dengan segenap cinta saya persembahkan karya ini kepada mereka yang memoivasi dan mendukung saya sampai akhir.

1. Untuk Kedua orang tuaku yang aku cintai, aku sayangi dan aku hormati Bapak Mustahik dan Ibu Nurminah terimakasih yang tiada terhingga yang telah mengiringi perjalanan anakmu dengan do'a yang begitu tulus dan tidak pernah terhenti di setiap sholatmu hingga anakmu ini bisa sampai di titik ini berkat do'a, dukungan, dan pengorbananmu serta kasih sayang yang sealau engkau berikan. Terimakasih banyak atas segala pengorbananmu selama ini dan semoga anakmu yang bungsu ini bisa memberikan kebahagiaan utukmu.
2. Untuk kedua kakakku tersayang Nurhikmah dan Nurul Hidayati yang selalu aku reportkan untuk menyelesaikan skripsi ini terimakasih banyak sudah memberikan do'a dan dukungan hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk semua keluarga besarku terimakasih banyak atas segala bentuk dukungannya selama ini termasuk do'a yang diberikan sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini dengan tepat waktu.
4. Untuk sahabat-sahabat terbaikku selama di bangku perkuliahan, Pira Saptiani, Murni Apriliana, Amelia Agustiani, Srikandi Yuliarita dan Aynul Fitriati terimakasih sudah selalu ada utukku di waktu susah dan senang

kalian selalu ada untuk membantuku dan menghiburku yaaa walau terkadang kalian nyebelin tapi aku tetap sayang kok sama kalian karena bisa menerima karakter satu sama lain. Aku berharap persahabatan ini tidak putus sampai sini aku berharap semoga kita selalu berkabar di sela-sela kesibukan kita nanti dan semoga kita bisa sukses untuk kedepannya meraih cita-cita yang diharapkan. Aamiin.

5. Untuk kalian orang-orang baik, teman-temanku kls B Administrasi Publik yang telah menjadi rekan terbaik selama 3,5 tahun di bangku perkuliahan yang telah mendukung dan memberikan semangat satu sama lain sehingga kita bisa menyelesaikan perkuliahan ini sesuai harapan kita, sukses selalu guysss.
6. Untuk sahabatku Yulia Ermahyuni dan Yulia Haspiratun Nisa terimakasih sudah selalu ada dalam memberikan dukungan dan semangat satu sama lain selama berada di tanah rantauan dalam menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Untuk Dosen Pembimbing 1 Bapak Drs. Mintasrihardi, M.H dan Dosen Pembimbing II Bapak M. Rahmatul Burhan, S. I. Kom, M.M terimakasih telah sabar dalam memberikan bimbingan dan memberikan kemudahan untuk anak bimbingannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Untuk Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram tempat di mana saya menuntut ilmu dan mendapatkan banyak pengalaman. Semoga

kedepanya menjadi kampus swasta yang terbaik di NTB dan semoga kualitas yang sudah bagus di pertahan dan lebih ditinggaktkan lagi.

9. Terakhir, tidak kalah penting terimakasih kepada diriku, terimakasih diriku karena telah mempercayaku, terimakasih diriku karena telah bekerja keras, terimakasih diriku karena tidak meminta hari libur, terimakasih diriku karena tidak pernah menyerah, terimakasih diriku karena bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi daripada menerima, terimakasih diriku karena melakukan kebenaran pada yang salah, terimakasih diriku karena tetap menjadi diriku sendiri sepanjang waktu dan tetap semangat bahwa kamu bisa.



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Kinerja Kader Posyandu Dalam Menggerakkan Posyandu Lansia Di Dusun Jorong Desa Lepak Kecamatan Sakra Timur”** sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi program (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung penulis baik moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, saya selaku penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Rahmad Hidayat S.AP. M.AP selaku Ketua Prodi Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
4. Drs. Mintasrihardi S.H. selaku Dosem Pembimbing I.
5. M. Rahmatul Burhan S. I. Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing II
6. Para dosen yang telah memberikan ilmu, membimbing dan mendidik yang sangat berharga selama masa perkuliahan di Program Studi Administrasi

Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah
Mataram.

7. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil bagi penulis.
8. Kedua kakak tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Mohon maaf atas segala kekurangan dalam skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga saran dan masukan yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat penulis hargai. Akhir kata penulis menaruh harapan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum warrahmatullahi wabarokatuh.

Mataram, 8 Februari 2022

Uswatun Hasanah
218110041

ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU DALAM MENGGERAKKAN POSYANDU LANSIA DI DUSUN JORONG DESA LEPAK KECAMATAN SAKRA TIMUR

**Uswatun Hasanah¹, M. Rahmatul Burhan², Mintasrihardi³
Mahasiswa¹, Pembimbing Pendamping², Pembimbing Utama³
Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram**

ABSTRAK

Semakin bertambahnya usia pada lansia dapat meningkatkan resiko lansia mengalami permasalahan pada berbagai aspek, salah satunya masalah pada kesehatan akibat proses degeneratif dan penyakit tidak menular. Untuk itu pemerintah melakukan upaya pemberdayaan lansia melalui posyandu lansia. Namun pelaksanaan posyandu lansia di dusun jorong masih kurang optimal karena kinerja kader yang masih rendah. Peran kader sangatlah penting karena kader merupakan orang yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan posyandu lansia. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja kader posyandu dalam menggerakkan posyandu lansia di dusun jorong desa lepak kecamatan sakra timur.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai Analisis Kinerja Kader posyandu Dalam Menggerakkan Posyandu Lansia Di Dusun Jorong Desa Lepak. Penelitian ini di lakukan pada bulan Desember 2021 sampai Januari 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan model interaktif (Interactic Model of Analysis).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kader posyandu dalam menggerakkan posyandu lansia di dusun jorong yang di ukur melalui lima indikator, terkait indikator ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasamanya sudah bagus sedangkan indikator kualitas dan kuantitas belum optimal karena, belum mampu bekerja sesuai target yang diharapkan dan ketersediaan sarana prasarana yang masih kurang mendukung jalannya program posyandu seperti ketersediaan obat-obatan. Serta kendala yang dihadapi Kader Dalam Menggerakkan Program Posyandu Lansia Di Dusun Jorong Desa Lepak yaitu kurangnya sarana prasarana pendukung seperti obat-obatan dan kurangnya kesadaran masyarakat lansia dalam memanfaatkan pelaksanaan program posyandu yang sudah di sediakan oleh pemerintah.

Kata Kunci: Kinerja, Kader Posyandu, Posyandu Lansia

**PERFORMANCE ANALYSIS OF POSYANDU CADRES IN MOVING
ELDERLY POSYANDU IN JORONG HAMLET, LEPAK VILLAGE,
SAKRA TIMUR DISTRICT**

**Uswatun Hasanah¹, M. Rahmatul Burhan², Mintasrihardi³
Student¹, First Consultant², Second Consultant³
Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political
Sciences
Muhammadiyah University of Mataram**

ABSTRACT

The elderly's age increases their likelihood of suffering problems in various ways, one of which is health issues caused by degenerative processes and non-communicable diseases. As a result, the government attempts to empower the elderly through the Posyandu for the Elderly initiative. However, because the cadres' performance is still inadequate, the implementation of the posyandu for the elderly in the village of Jorong is not optimal. Cadres play an essential role because they put the posyandu for the elderly into action. The purpose of this study was to see how well posyandu cadres performed in transporting old posyandu in the hamlet of Jorong, Lepak village, East Sakra sub-district. This study is a descriptive qualitative study project to learn more about the Performance Analysis of Posyandu Cadres in Mobilizing Elderly Posyandu in Jorong Hamlet, Lepak Village. This study took place between December 2021 and January 2022. Data were collected through observation, interviews, and documentation. An interactive model was employed as a data analysis tool (Interactive Model of Analysis). The findings of this study show that posyandu cadres' performance in mobilizing elderly posyandu in the hamlet of Jorong, as measured by five indicators of punctuality, attendance, and cooperation skills, is good. Still, the quality and quantity indicators are not optimal because they could not work according to the expected target. The availability of infrastructure that is still insufficient to support the posyandu program, such as medicines. Cadres' challenges in mobilizing the Old Posyandu Program in Jorong Hamlet, Lepak Village include a lack of supporting infrastructure, such as medicines, and a lack of information within the elderly community about how to use the government-provided Posyandu program.

Keywords: Performance, Posyandu Cadre, Elderly Posyandu



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Penelitian.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Peneliti.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori.....	15
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	15
2.2.2 Kinerja.....	17
2.2.3 Kader Posyandu.....	27
2.2.4 Posyandu Lansia.....	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	32

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.3 Sumber Data.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Penentuan Informan.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.7 Metode Triangulasi.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.2 Gambaran Umum Posyandu Lansia.....	46
4.3 Hasil Dan Pembahasan.....	48
4.3.1 Kinerja Kader Posyandu dalam Menggerakkan Posyandu Lansia Dusun Jorong Desa Lepak.....	48
4.3.2 Kendala-Kendala Yang Dihadapi Kader Dalam Menggerakkan Posyandu Lansia.....	64
4.3.3 Permasalahan Yang Dihadapi Dan Upaya Pemecahan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

4.1 Tata Guna Tanah.....	45
4.5. Perkembangan Sarana Dan Prasarana Kesehatan Desa Lepak.....	45
4.6. Data-Data Lansia Dusun Jorong.....	48
4.7 Daftar Jumlah Kunjungan Lansia Yang Hadir Setiap Bulan.....	50



DAFTAR GAMBAR

1.1 Jumlah Penduduk Lansia Di Indonesia.....	1
1.2 Jumlah Penduduk Lansia Provinsi NTB.....	2
1.3 Jumlah Penyakit Tidak Menular Pada Lansia.....	3
1.4 Jumlah Lansia Di Desa Lepak Tahun 2020.....	6
3.2 Peta Wilayah Desa Lepak.....	35
4.1 Peta Wilayah Desa Lepak.....	42
4.2 Foto Wawancara Dengan Informan.....	52
4.3 Foto Wawancara Dengan Lansia.....	53
4.4. Pelayanan dan Alat-alat Yang Digunakan.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indikator keberhasilan pembangunan terutama di bidang kesehatan yaitu meningkatnya Usia Harapan Hidup (UHH) penduduk. Meningkatnya usia harapan hidup penduduk disebabkan oleh peningkatan jumlah penduduk Lanjut Usia (Lansia), lansia merupakan seseorang yang telah mencapai usia di atas 60 tahun ke atas baik laki-laki ataupun perempuan (Kemenkes RI).

Peningkatan jumlah penduduk lanjut usia di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat drastis. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada tahun 2010 lansia di Indonesia berjumlah 18,04 juta jiwa atau mencapai 9,6% dan pada tahun 2020 lanjut usia berjumlah 28 juta jiwa atau sekitar 10,7% dari total penduduk dan bahkan di perkirakan akan mengalami peningkatan pada tahun 2045 sebesar 19,9%. (BPS, Proyeksi Penduduk Lansia Indonesia 2021).

Gambar 1.1 Jumlah Penduduk Lansia Di Indonesia 2021



Sumber: BPS, Proyeksi Penduduk Lansia Indonesia 2021

Jumlah penduduk lanjut usia pada Provinsi Nusa Tenggara Barat yang dilihat dari data Berita Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat dengan

persentase penduduk lansia mengalami peningkatan sebesar 8,14% di tahun 2020 dari 7,23% pada 2010 berdasarkan hasil sensus penduduk (SP) 2010. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tahun 2020 Nusa Tenggara Barat berada dalam masa transisi menuju era *ageing population* yaitu ketika persentase penduduk usia 60 tahun ke atas mencapai lebih dari 10 persen dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 2,656 juta orang atau 49,93%, sedangkan perempuan berjumlah 2,664 juta orang atau 50,07% (BPS NTB 2020).

Gambar: 1.2 Jumlah Penduduk Lansia Provinsi NTB 2020



Sumber: BPS Nusa Tenggara Barat 2020

Selanjutnya jumlah lansia yang terdapat di Kabupaten Lombok Timur yaitu sebesar 63,03 jiwa dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 65,97 jiwa (BPS Kabupaten Lombok Timur 2020).

Meningkatnya jumlah lansia di Provinsi Nusa Tenggara Barat tersebut merupakan salah satu bentuk keberhasilan pembangunan khususnya di bidang kesehatan. Namun di satu sisi keberhasilan ini akan membawa dampak positif dan negatif. Keberhasilan tersebut akan berdampak Positif apabila penduduk lansia dalam keadaan sehat, mandiri dan produktif serta aktif berkontribusi dalam +pembangunan. Sebaliknya akan berdampak negatif jika penduduk lansia dalam keadaan sakit-sakitan dan hidup tergantung pada orang lain.

Kedua kondisi tersebut akan sangat mempengaruhi status ekonomi, biologis dan sosial penduduk lansia dalam kehidupan sehari-hari (Profil Lansia NTB, 2020).

Seiring berjalanya waktu dan semakin bertambahnya usia pada lansia dapat meningkatkan resiko lansia mengalami permasalahan pada berbagai aspek diantaranya, fisik, jiwa, spiritual, ekonomi dan sosial. Salah satu permasalahan yang mendasar pada lansia adalah masalah kesehatan akibat proses degeneratif dan penyakit tidak menular yang banyak terjadi pada lansia, hal ini ditunjukkan oleh data pada penyakit lansia. Berdasarkan riset kesehatan dasar (riskesdas) tahun 2013 Penyakit terbanyak yang dialami oleh lanjut usia bukan lagi penyakit menular namun, penyakit tidak menular yang berakibat besar terhadap keberlangsungan hidup (Permenkes RI, 2016).

Gambar: 1.3 Jumlah Penyakit Tidak Menular Pada Lansia

No	Masalah Kesehatan	Prevalensi		
		55-64 tahun	65-74 tahun	75 + tahun
1	Hipertensi	45.9	57.6	63.8
2	Artritis	45	51.9	54.8
3	Stroke	33	46.1	67
4	PPOK	5.6	8.6	9.4
5	DM	5.5	4.8	3.5
6	Kanker	3.2	3.9	5
7	Penyakit Jantung Coroner	2.8	3.6	3.2
8	Batu Ginjal	1.3	1.2	1.1
9	Gagal Jantung	0.7	0.9	1.1
10	Gagal Ginjal	0.5	0.5	0.6

Sumber: *Riskesdas 2013, Kementerian Kesehatan*

Oleh sebab itu dari hal tersebut dibutuhkan upaya pemeliharaan terhadap kesehatan lansia dalam rangka mencapai usia tua yang sehat, bahagia, produktif dan berdaya guna. Untuk mewujudkan lansia yang sehat dan berkualitas serta dapat berperan aktif dalam pembangunan, pemerintah

melakukan upaya pemberdayaan lansia melalui posyandu lansia sebagai wadah atau tempat untuk memeriksakan kesehatan bagi lansia. Sebagaimana yang di atur dalam Undang-undang RI No.13 tahun 1998 tentang kesejahteraan lanjut usia pada BAB IV Pasal 7 mengatakan bahwa pemerintah bertugas mengarahkan, membimbing, dan menciptakan suasana yang menunjang bagi terlaksananya upaya meningkatkan kesejahteraan lanjut usia dan BAB V Pasal 9 yang berbunyi bahwa pemberdayaan Lanjut Usia dimaksud agar lanjut usia tetap dapat melaksanakan fungsi sosialnya dan berperan aktif secara wajar dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Sejalan dengan hal ini, Pemerintah provinsi Nusa Tenggara Barat terhadap upaya pemberdayaan kesehatan lanjut usia, pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan merevitalisasi posyandu yaitu berupa program posyandu keluarga yang dimana salah satu program yang ada di posyandu keluarga adalah posyandu lansia (Pergub NTB 2021). Posyandu lansia merupakan wadah atau tempat pelayanan yang di siapkan untuk lansia dalam memeriksakan kesehatan.

Pelayanan kesehatan melalui posyandu, lansia dapat memeriksakan kesehatan dengan mudah serta lansia bisa mendapatkan edukasi tentang pola hidup sehat dan pencegahan terhadap Penyakit Tidak Menular (PTM) seperti diabetes, asma, penyakit jantung, hipertensi, stroke, penyakit gagal ginjal kronis, dan penyakit sendi yang bisa di deteksi sedari dini melalau kunjungan ke posyandu (Risksdas 2013). Melalui hal ini lansia diharapkan bisa

memanfaatkan program posyandu dengan baik agar kesehatan dapat di pantau dan terpelihara secara optimal.

Pelaksanaan posyandu oleh kader berperan penting sebagai penggerak dalam menjalankan kegiatan yang ada di posyandu lansia, karena berjalan atau tidaknya semua kegiatan yang ada di dalam Program Posyandu lansia tergantung dari kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh kader tersebut, hal tersebut merupakan tolak ukur yang paling penting demi terlaksananya suatu program posyandu lansia. Peran kader di posyandu lansia yaitu memberikan pelayanan terhadap pemeriksaan fisik, mental, emosional, memberikan penyuluhan, merencanakan kegiatan, memberikan informasi kepada lansia dan melakukan kunjungan ke rumah lansia. Melalui kegiatannya kader di harapkan mampu menggerakkan masyarakat lansia untuk datang berkunjung memeriksakan kesehatannya serta memberikan pelayanan yang optimal agar lansia merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Selain itu, keaktifan kader juga merupakan hal yang sangat penting dalam berjalanya kegiatan posyandu lansia baik kegiatan sebelum posyandu, saat pelaksanaan kegiatan posyandu, maupun setelah kegiatan posyandu. Kader harus bisa berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan posyandu sehingga tujuan yang ingin dicapai dari posyandu lansia dapat terwujud. Tugas kader dalam pelaksanaan posyandu yaitu pendaftaran lansia, menimbang berat badan lansia, mengukur tinggi badan, mencatat dalam Kartu Menuju Sehat (KMS), membantu pemeriksaan laboratorium, melakukan penyuluhan serta membuat laporan setelah pelayanan posyandu selesai.

Posyandu di wilayah Desa Lepak sebanyak 13 posyandu dari 13 dusun, masing-masing dusun dengan jumlah lansia, yakni Desa Lepak: 45, Gelogor: 42, Jorong: 37, Kondak: 45, Pelepok: 43, Kere 39, Bongkem: 40, Batu Lisung: 39, Kebon Galuh: 44, Tuntang: 50, Dasan Wahyu: 42, Lintang: 42, Dasan Tinggang: 45 dan jumlah keseluruhannya adalah 553 orang lansia di wilayah desa lepak. Bisa dilihat lebih rinci melalui tabel di bawah ini.

Gambar: 1.4 Jumlah Lansia Desa Lepak Tahun 2020

REKAP DATA LANSIA DESA LEPAK TAHUN 2020				
NO	DUSUN	JUMLAH LANSIA PER/DUSUN		
		LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	LEPAK	22	23	45
2	GELOGOR	20	22	42
3	JORONG	15	22	37
4	KONDAK	25	20	45
5	PELEPOK	18	25	43
6	KERE	17	22	39
7	BONGKEM	20	20	40
8	BATU LISUNG	22	17	39
9	KEBON GALUH	20	24	44
10	DASAN TINGGANG	20	25	45
11	LINTANG	18	24	42
12	TUNTANG	22	28	50
13	WAHYU		32	42
JUMLAH		249	326	553

Sumber: Puskesmas Lepak, Diolah

Seperti yang terjadi pada pelaksanaan posyandu lansia di dusun jorong desa lepak berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa pelaksanaan posyandu masih kurang optimal karena yang dilakukan dalam kegiatan pelaksanaan posyandu hanya berupa pemeriksaan fisik saja yaitu pemeriksaan tekanan darah dan pemberian obat-obatan sesuai dengan keluhan yang dirasakan. Namun kegiatan lain yang seharusnya dilakukan berupa pemeriksaan mental, emosional serta penyuluhan kesehatan yang sangat jarang dilakukan.

Kinerja kader yang masih rendah juga di lihat dari jumlah kunjungan terhadap lanjut usia yang masih sangat kurang yang tidak mencapai target

kunjungan, dimana target kunjungan lansia di dusun jorong yaitu sebanyak 37 orang lansia, sedangkan yang berkunjung di posyandu kurang dari 10 orang lansia setiap bulannya, melihat permasalahan kurangnya kunjungan lansia seharusnya kader lebih berinisiatif lagi untuk mendatangi setiap lansia ke rumahnya agar target kunjungan dan tujuan dari posyandu lansia dapat terpenuhi.

Dalam hal ini peran kader sangatlah penting karena kader merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan posyandu sebagai penggerak dan pemotivasi bagi masyarakat lansia untuk mengikuti posyandu. Oleh sebab itu, pemberdayaan kader perlu diupayakan agar lebih berkualitas dalam memberikan pelayanan yang optimal. Pemberdayaan kader seperti pelatihan-pelatihan yang diberikan agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dari posyandu lansia.

Berdasarkan Penelitian oleh Suhadak Emi dan Arita Murwani tahun 2020, dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kinerja Kader Dengan Kepuasan Pelayanan Pada Lansia di Posyandu Cinta Lansia” menyatakan bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja kader posyandu dengan kepuasan terhadap pelayanan lansia di Posyandu Cinta Lansia.

Berdasarkan penelitian oleh Kurniawati Dian Aulia dan Agus Santoso tahun 2018 dalam penelitian yang berjudul “Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut Melalui Peningkatan Kinerja Kader Posyandu Lansia”. Menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja kader dapat dilakukan

dengan pelatihan pelatih dan pelatihan kader serta memperkuat dukungan pendampingan dan pembinaan oleh tenaga profesional dan tokoh masyarakat dan penyegaran/*refreshing* kader.

Selain itu, Berdasarkan penelitian oleh Pitoyo Joko, dkk tahun 2017 dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Kader Poyandu dan Kepuasan Lansia” menyatakan bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan lansia, yang dimana semakin baik kinerja kader posyandu maka kepuasan lansia sebagai pengguna layanan kesehatan dari posyandu juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dengan maksud untuk mempelajari dan mengetahui mengenai kinerja kader dalam menggerakkan posyandu serta kendala apa saja yang dihadapi oleh kader dalam menjalankan posyandu lansia, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Kader Posyandu dalam Menggerakkan Program Posyandu Lansia di Dusun Jorong, Desa Lepak, Kecamatan Sakra Timur”.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Terjadinya peningkatan jumlah penduduk usia lanjut di Provinsi Nusa Tenggara Barat yang bisa membawa dampak positif dan negatif.
- 1.2.2 Bahayanya penyakit tidak menular yang bisa menyerang lanjut usia.
- 1.2.3 Kinerja kader yang masih kurang optimal dalam menjalankan kegiatan posyandu lansia.
- 1.2.4 Kunjungan Lansia yang masih rendah.

1.3 Batarasn Penelitian

Batasan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu, peneliti hanya akan melakukan penelitian pada posyandu yang ada di Dusun Jorong Desa Lepak, untuk mengetahui bagaimana kinerja kader posyandu dalam menggerakkan posyandu lansia di dusun Jorong Desa Lepak Kecamatan sakra Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik pertanyaan penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Bagaimanakah Kinerja Kader Posyandu Dalam Menggerakkan Posyandu Lansia di Dusun Jorong Desa Lepak?
- 1.4.2 Kendala apa saja yang menghambat kinerja kader dalam menggerakkan posyandu lansia di Dusun Jorong Desa Lepak?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui Kinerja Kader Posyandu Dalam Menggerakkan Posyandu Lansia di Desa Lepak, Kecamatan Sakra Timur
- 1.5.2 Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi kader dalam menggerakkan posyandu lansia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

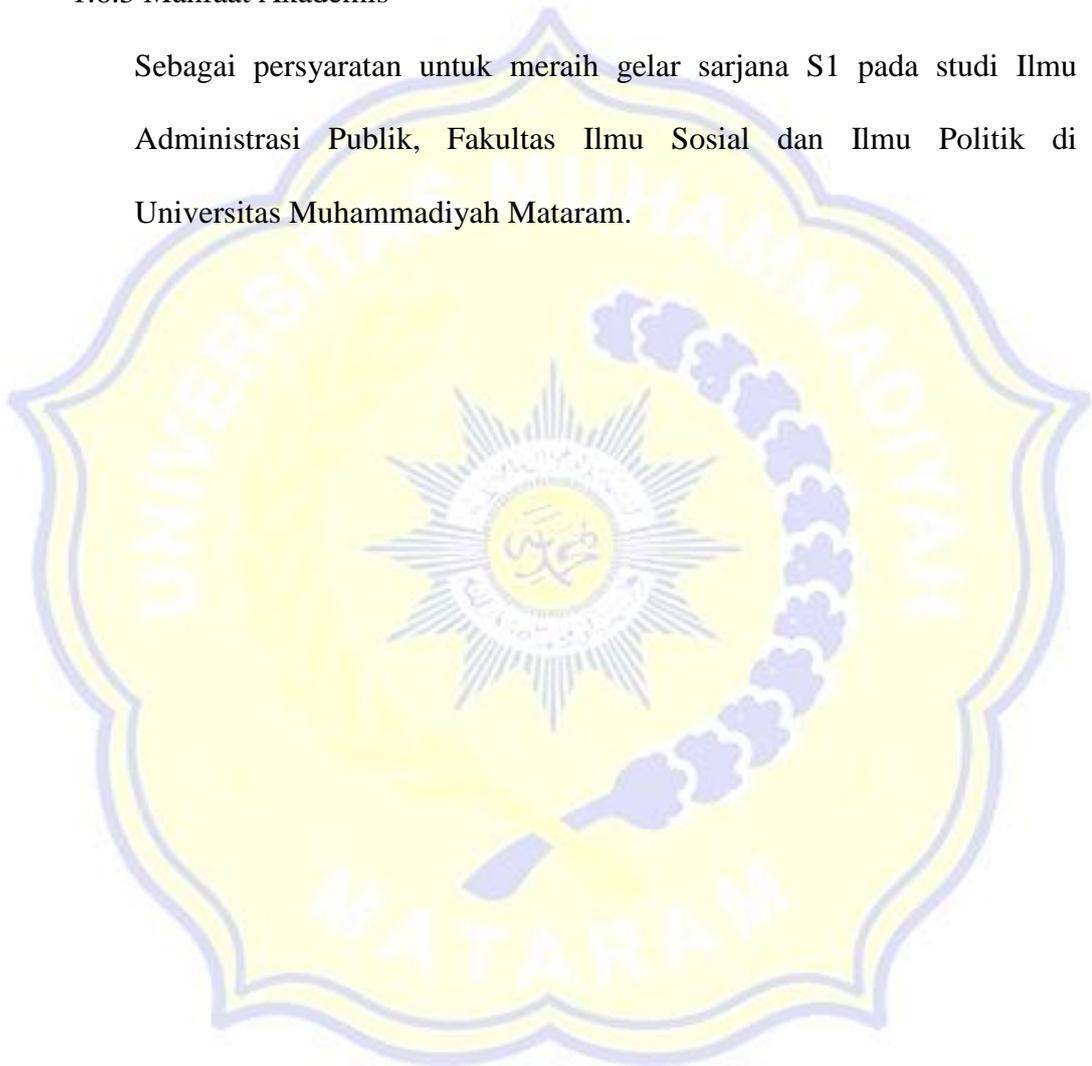
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan refrensi kepustakaan dan data awal untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan evaluasi terhadap kinerja kader posyandu dalam menggerakkan suatu program serta memberikan pemahaman kepada penulis.

1.6.3 Manfaat Akademis

Sebagai persyaratan untuk meraih gelar sarjana S1 pada studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Mataram.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini, peneliti mencari referensi dari berbagai penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh orang lain sebagai acuan dan bahan perbandingan baik mengenai kekurangan dan kelebihan yang sudah ada. Selain itu juga peneliti mencari berbagai referensi untuk mendapatkan informasi sesuai penelitian yang akan dilakukan dari buku, jurnal, artikel, dan skripsi, untuk mendapatkan teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan sebagai landasan teori. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penelitian oleh Suhadak Emi dan Arita Murwani tahun 2020, dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Kinerja Kader Dengan Kepuasan Pelayanan Pada Lansia di Posyandu Cinta Lansia” masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kinerja kader masih kurang optimal dalam menjalankan kegiatan yang ada di posyandu serta jarang melakukan penyuluhan kesehatan dan kurangnya kreatifitas kader dalam meningkatkan kesehatan lansia seperti pengadaan senam. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja kader posyandu dengan kepuasan terhadap pelayanan lansia di Posyandu Cinta Lansia.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada teknik dan metode penelitian yang digunakan yaitu, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampel *accidental sampling*. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Berdasarkan penelitian Darmiyanti Ni Made dan Ni Wayan Ari Adiputri tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kader Posyandu” masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kurang aktifnya kader yang terlihat dari pencapaian D/S yang masih kurang dalam target yang ditentukan serta kegiatan di meja kader tidak pernah dilakukan, karena kader kurang percaya diri dalam memberikan penyuluhan gizi dan kesehatan karena sebagian anggota kader masih baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja kader posyandu setelah diberikan pelatihan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja kader posyandu melalui pelatihan kader.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada teknik dan metode penelitian yang digunakan yaitu, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian eksperimen semu (*quasi experiment design*) dengan rancangan *pre test post test*

desigen dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentas.

3. Berdasarkan penelitian oleh Kurniawati Dian Aulia dan Agus Santoso tahun 2018 dalam penelitian yang berjudul “Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut Melalui Peningkatan Kinerja Kader Posyandu Lansia”. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu kemampuan yang dimiliki kader masih kurang yang disebabkan oleh faktor motivasi, pelatihan, dan pendidikan pembinaan kepada kader. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja kader dapat dilakukan dengan pelatihan pelatih dan pelatihan kader serta memperkuat dukungan pendampingan dan pembinaan oleh tenaga profesional dan tokoh masyarakat dan penyegaran/*refreshing* kader.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada teknik dan metode penelitian yang digunakan yaitu, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan metode studi literatur melalui pencarian jurnal/artikel penelitian di websaite *Scien Direct* . Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

4. Berdasarkan penelitian oleh Pitoyo Joko, dkk tahun 2017 dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Kader Poyandu dan Kepuasan Lansia” masalah

yang ditemukan adalah ketidak aktifan kader yang masih kurang dalam melaksanakan tugas sehingga terjadi penurunan terhadap jumlah lansia setiap tahunnya terhadap lansia serta kinerja kader yang masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kinerja kader posyandu memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan lansia, yang dimana semakin baik kinerja kader posyandu maka kepuasan lansia sebagai pengguna layanan kesehatan dari posyandu juga akan meningkat.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada teknik dan metode penelitian yang digunakan yaitu, dimana dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik total sampling. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

5. Berdasarkan penelitian oleh Supriyanto Heru tahun 2017 dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kader Posyandu Lansia” masalah yang ditemukan yaitu kinerja kader posyandu masih rendah dikarenakan belum mengetahui secara menyeluruh tentang hal-hal yang harus dilakukan dalam pelaksanaan posyandu lansia. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan, imbalan dan kepemimpinan terhadap pengaruh kinerja

kader posyandu. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja kader yaitu dari faktor kepemimpinan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang lakukan yaitu terdapat pada teknik dan metode penelitian yang digunakan yaitu, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif desain survey analitik dengan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik total populasi. Sedangkan dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kalimat manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan sumber daya manusia atau personalia merupakan tenaga kerja, buruh atau pegawai yang mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. Jadi, Manajemen Sumber Daya manusia yaitu bagaimana memanaj dan mengatur pegawai dalam perusahaan atau pengaturan tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga, dalam pengaturan ini seluas-luasnya. Berikut adalah beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Menurut para ahli:

Menurut Stoner (1995:4) dalam Hertati Diana (2019:36) Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan perumusan kebutuhan pekerja secara individual.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Suyoto dalam Marihot Tua (Suyoto, 2015:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Dan yang terakhir Menurut Bangun (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan orang yang menjalankan aktivitas pengelolaan tersebut melalui kewenangan dari manajer umum untuk mengatur sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling terpenting dalam menjalankan suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Bangun sebagai susunan dalam melakukan penelitian.

2.2.2 Kinerja

1. Definisi Kinerja

Willson Bangun (2012:229) mengatakan bahwa kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Definisi ini memiliki makna bahwa kinerja yaitu suatu penggabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat di lihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usahat tersebut merupakan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai perilaku yang baik pasti akan terus berusaha dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bangun (2012) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaam yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketetapan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

3. Uraian Pekerjaan (*Job Description*)

Menurut Wilson Bangun (2012) uraian pekerjaan (*job description*) merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Uraian pekerjaan juga sering disebut sebagai isi pekerjaan (*job content*), dalam kenyataan setiap pekerjaan memiliki isi yang berbeda-beda.

a. Indikator-indikator *Job Description*

Menurut (Dessler, 2010) dalam penyusunan *Job Description* ada beberapa indikator yang harus dijabarkan secara jelas, yaitu sebagai berikut:

1) Identifikasi Pekerjaan

Identifikasi pekerjaan memberikan posisi karyawan dalam bentuk struktur organisasi. Dimana meliputi beberapa informasi mengenai jabatan karyawan. Pemberian jabatan karyawan harus jelas dan tepat sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Pemberian jabatan juga akan mengenali pekerjaan untuk

menyediakan informasi karyawan, menjelaskan hubungan antar pekerja yang satu dan pekerja lainnya, serta memberikan perbandingan pada posisi jabatan yang tertera di dalam organisasi.

2) Tujuan Pekerjaan

Bagian ini menjelaskan mengenai tujuan utama dari pekerjaan atau yang dikenal dengan *job objective* yang harus menggambarkan dasar dan inti dari pekerjaan tersebut.

3) Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab menjelaskan mengenai daftar tugas utama dan tanggung jawab merupakan inti dari rancangan *job description* yang harus dijelaskan secara detail dan akurat terhadap apa yang akan karyawan lakukan selama bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tugas dan tanggung jawab menjadi bagian standar utama kinerja agar bisa menjalankan tujuan dan strategi yang sudah dibuat oleh perusahaan.

4) Hubungan

Hubungan posisi internal maupun eksternal perusahaan yang akan berguna untuk mencapai standar performa yang sudah dibentuk agar karyawan merasakan kepuasan atas apa yang sudah dikerjakan.

5) Pengetahuan

Keterampilan seseorang, wawasan, pengalaman yang didapat, kemampuan dalam bekerja dan kapabilitas formal yang dibutuhkan seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan.

6) Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah merupakan bagian yang terkait dengan identifikasi pemikiran ketika mengambil keputusan. Seperti setiap pekerjaan akan selalu membutuhkan penyelesaian masalah akan tetapi apakah yang digunakan pemecahan masalah yang simpel atau memberi solusi yang kreatif.

7) Akuntabilitas

Akuntabilitas menjelaskan mengenai keuangan dari pekerjaan dengan melihat nilai aset, peningkatan penjualan dan lainnya diberikan kepada pekerja yang tanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan.

8) Kewenangan

Kewenangan atau wewenang setiap karyawan yang berarti setiap karyawan memiliki hak dan wewenang dalam memberikan keputusan serta pendapat.

9) Standar Kinerja

Standar kerja biasanya diberlakukan dengan adanya syarat-syarat guna untuk meningkatkan peforma serta mengevaluasi hasil kinerja karyawan.

b. Manfaat *Job Description*

Job Description merupakan kumpulan informasi yang tertulis tentang suatu jabatan, tanggungjawab dan wewenang maka menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:39), deskripsi pekerjaan tersebut dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Dapat menghindari tumpang tindih tanggungjawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Memudahkan prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
- 3) Membantu pegawai dalam merencanakan karir, mengurangi praktek diskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
- 4) Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
- 5) Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.

6) Memberikan arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

4. Spesifikasi Pekerjaan (*job spesification*)

Menurut Willson Bangun (2012) Spesifikasi Pekerjaan (*job spesification*) adalah suatu jenis pekerjaan tertentu, sehingga para pekerja harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat mengerjakan dengan baik. Persyaratan tersebut dapat berupa pendidikan, pengalaman kerja yang relevan, usia, dan lain sebagainya.

Adapun Indikator *Job Spesification* menurut Hasibuan (2009:34) yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Pendidikan Pekerja. Artinya bahwa indikator pendidikan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan yang dapat diukur melalui evaluasi pemikiran yang secara akademis dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab maupun dalam menghadapi sebuah permasalahan.
- 2) Keadaan Fisik Pekerja. Artinya bahwa fisik dalam *job spesification* dapat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karena dilihat dari kondisi kesehatan yang baik yang memang dibutuhkan.
- 3) Pengetahuan dan Kecakapan Pekerja. Artinya bahwa pengetahuan secara akademis dan memiliki pengalaman yang bisa menguasai untuk menghadapi seseorang individu, kelompok ataupun orang banyak.
- 4) Batas Umur Pekerja. Artinya bahwa untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan maksimal serta untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi, perlu dibataskan masa berlaku umur pekerja agar bisa

lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan karena umur atau usia dapat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

- 5) Nikah atau Belum. Artinya bahwa status sangat penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan agar tidak mencampurkan masalah pribadi dengan masalah kerja yang mengakibatkan penurunan dalam kinerja pekerja.
- 6) Minat Pekerja. Artinya yaitu kemauan dan keinginan untuk mencintai sebuah pekerjaan akan menimbulkan kualitas kerja dalam menjalankan pekerjaan.
- 7) Emosi dan Temperamen Pekerja. Artinya bahwa penilaian terhadap kesehatan emosional terhadap individual dapat memperlihatkan tingkat uji kelayakan pada emosional dalam menjalankan pekerjaan.
- 8) Pengalaman Pekerja. Artinya bahwa pekerja yang sudah memiliki pengalaman kerja akan lebih mudah dan lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan.

Dari uraian di atas maksudnya yaitu bahwa penyusunan dan penyesuaian terhadap kebutuhan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan agar mampu mendeskripsikan pekerjaan sesuai yang diharapkan.

5. Pengukuran Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya memiliki sebuah tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tujuan organisasi tidak sepenuhnya akan bisa dicapai

jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang akan dilakukan. Artinya, bahwa tercapainya tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara terhadap tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu, seorang karyawan harus mampu memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Melalui hal tersebut, untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Bangun (2012:233) mengungkapkan sebagai berikut:

1) Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan atau kepercayaan untuk melakukan pekerjaan organisasi.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3) Ketetapan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- Memanfaatkan waktu pengerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan.

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- Bekerjasama dengan rekan kerja secara baik.

Jadi, pada dasarnya pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerja, kuantitas atau sebanyak apa ia mampu menghasilkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, kemandirian baik secara individu atau kerjasama tim, komitmen terhadap organisasi dan tanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan.

6. Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) seorang karyawan bisa dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekerja rendah.

2.2.3 Kader Posyandu

1. Definisi Kader

Kader posyandu adalah seorang tenaga sukarela yang direkrut dari, oleh dan untuk masyarakat, yang bertugas membantu kelancaran pelayanan kesehatan rutin di setiap posyandu. Kader posyandu yang selanjutnya disebut kader adalah anggota masyarakat yang bersedia, mampu dan memiliki waktu untuk menyelenggarakan kegiatan posyandu secara sukarela (Pergub NTB No.30 tahun 2021).

2. Peranan Kader Posyandu

Menurut Abu Ahmadi mengatakan bahwa peran sebagai suatu kompleks pengharapan manusia terhadap cara individu bersikap dan berbuat dalam situasi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosialnya (Ahmadi 1982, 50). Sedangkan menurut Soejono Soekanto peran merupakan segala sesuatu dari seseorang atau kelompok orang dalam mengerjakan suatu kegiatan karena kedudukan yang dimilikinya.

Peran tidak lepas hubungannya dengan tugas yang diemban seseorang. Oleh karena itu, peran merupakan bagian utama yang harus dijalankan. Didalam kehidupan berkelompok terjadi sebuah interaksi yang terjadi antara anggota masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lainnya. Tumbuhnya interaksi diantara mereka dapat menciptakan hubungan yang saling ketergantungan, sehingga dalam kehidupan bermasyarakat munculah apa yang dinamakan peran (*role*). Peran merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan seseorang, apabila

seseorang menjalankan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka orang tersebut sedang menjalankan suatu peran.

Peranan kader dalam posyandu merupakan orang yang memegang tanggungjawab dalam mengembangkan serta menggerakkan masyarakat untuk mengikuti posyandu. Kegiatan yang dilakukan dalam posyandu yaitu memberikan pengobatan, pencegahan, peningkatan maupun pemulihan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Kader Posyandu Lansia

Menurut Kemenkes RI (2011) tugas dan tanggung jawab pelaksana posyandu dalam hal ini adalah kader sebagai berikut:

a. Sebelum Hari H Pelaksanaan Posyandu Lansia

1. Menyebarkan hari buka Posyandu melalui pertemuan warga setempat.
2. Mempersiapkan tempat pelaksanaan Posyandu.
3. Mempersiapkan sarana Posyandu.
4. Melakukan pembagian tugas antar kader.
5. Berkoordinasi dengan petugas kesehatan dan petugas lainnya.
6. Mempersiapkan bahan PMT penyuluhan

b. Saat Hari H Pelaksanaan Posyandu Lansia

1. Melaksanakan pendaftaran pengunjung Posyandu.
2. Melakukan pengukuran IMT melalui pengukuran berat badan dan tinggi badan.

3. Mencatat hasil penimbangan di buku KMS dan mengisi buku register Posyandu.
4. Membantu petugas kesehatan memberikan pelayanan kesehatan seperti Kegiatan pemeriksaan tekanan darah, pemeriksaan kadar haemoglobin darah (Hb), gula darah dan kolesterol darah.
5. Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan konseling kesehatan dan gizi sesuai dengan hasil penimbangan serta memberikan PMT.
6. Melaksanakan Konseling usaha ekonomi produktif dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan Kegiatan aktivitas fisik/senam.
7. Setelah pelayanan Posyandu selesai, kader bersama petugas kesehatan melengkapi pencatatan dan membahas hasil kegiatan serta tindak lanjut.

c. Setelah Hari H Pelaksanaan Posyandu Lansia

1. Membuat grafik jumlah seluruh lansia yang ada diwilayah binaan posyandu lansia.
2. Melakukan tindak lanjut terhadap sasaran yang tidak datang dan sasaran yang memerlukan penyuluhan lanjutan.
3. Memberitahukan kepada kelompok sasaran agar berkunjung ke Posyandu saat hari buka.
4. Melakukan kunjungan tatap muka ke tokoh masyarakat, dan menghadiri pertemuan rutin kelompok masyarakat atau organisasi keagamaan.

d. Pelatihan Kader

Menurut Widiastuti (2006) mengatakan bahwa untuk bisa meningkatkan kemandirian kader perlu dilakukan pengkaderan yakni berupa pelatihan, pembekalan, mengenai kegiatan posyandu dan jadwal yang teratur dalam pelaksanaan kegiatan posyandu. Kader perlu dijelaskan mengenai fungsi posyandu dan manfaat posyandu bagi kader dan lansia yang memanfaatkan posyandu untuk memeriksakan kesehatan.

Pengetahuan tentang tugas, serta peran dan fungsi kader sangat diperlukan oleh seluruh anggota agar dalam menjalankan tugasnya mempunyai tujuan yang jelas dan efektif. Pengetahuan yang baik akan menunjang terwujudnya tindakan yang baik pula. Karena, semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota kader maka semakin luas pula pemahaman mengenai tugas, peran, serta fungsinya dalam meningkatkan kinerja kader posyandu (Muzakir, 2013).

2.2.4 Posyandu Lansia

1. Definisi Posyandu Lansia

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998, Lanjut Usia adalah orang yang telah mencapai usia 60 tahun keatas baik laki-laki maupun perempuan. Adapun lansia dibagi menjadi dua yaitu lanjut usia potensial dan lanjut usia tidak potensial. Lanjut Usia Potensi adalah lanjut usia yang masih mampu melakukan pekerjaan dan/atau kegiatan yang dapat menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan Lanjut Usia Tidak

Potensial adalah usia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain.

2. Manfaat dan Tujuan Posyandu Lansia

Manfaat posyandu lansia menurut Depkes RI (2006) merupakan kesehatan fisik usia lanjut dapat dipertahankan tetap bugar, kesehatan rekreasi tetap terpelihara, dapat menyalurkan minat dan bakat untuk mengisi waktu luang.

Tujuan umum dari posyandu lansia merupakan meningkatkan kesejahteraan lansia melalui kegiatan posyandu lansia yang mandiri dalam masyarakat. Tujuan khususnya, meliputi: meningkatkannya kemudahan bagi lansia dalam mendapatkan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan, meningkatnya cakupan dan kualitas pelayanan kesehatan lansia, khususnya aspek peningkatan dan pencegahan tanpa mengabaikan aspek lansia, pengobatan dan pemulihan, berkembangnya posyandu lansia yang aktif melaksanakan kegiatan dengan kualitas yang baik secara berkesinambungan. (Depkes RI 2003:111)

3. Sasaran Posyandu Lansia

Menurut Pedoman Pembinaan Kesehatan Usia Lanjut Bagi Petugas Kesehatan Kebijakan Program (Depkes RI, 2003: 113), sasaran pelaksanaan pembinaan kelompok usia lanjut dibagi menjadi dua antara lain:

1. Sasaran Langsung meliputi:
 - a. Pra lansia (usia 45 – 59 tahun)
 - b. Lansia (usia 60 -69 tahun)
 - c. Lansia resiko tinggi (usia > 70 tahun)
2. Sasaran Tidak Langsung antara lain:
 - a. Keluarga lansia.
 - b. Masyarakat lingkungan lansia..
 - c. Organisasi sosial yang bergerak di dalam pembinaan kesehatan lansia.
 - d. Petugas kesehatan yang melayani kesehatan lansia.
 - e. Petugas lain yang menangani kelompok lansia.
 - f. Masyarakat luas

2.6 Kerangka Berpikir



Sumber : Bangun (2012).

Adapun penjelasan dari kerangka berpikir di atas yaitu, sebagai berikut:

Kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan suatu ketentuan-ketentuan yang hendak dicapai. Untuk mengukur kinerja kader dalam mencapai keberhasilan dapat dilihat melalui 5 (lima) indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan atau kepercayaan untuk melakukan pekerjaan organisasi.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketetapan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Dari lima indikator diatas mengenai hal yang dapat mengukur kinerja kader barulah dilakukan penilaian kinerja dengan melakukan perbandingan

antara hasil kerja dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja kader termasuk pada kategori baik. Sebaliknya, kinerja seorang kader yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau bekerja rendah. Barulah bisa diketahui apakah tujuan dari organisasi itu tercapai atau tidaknya.



BAB III

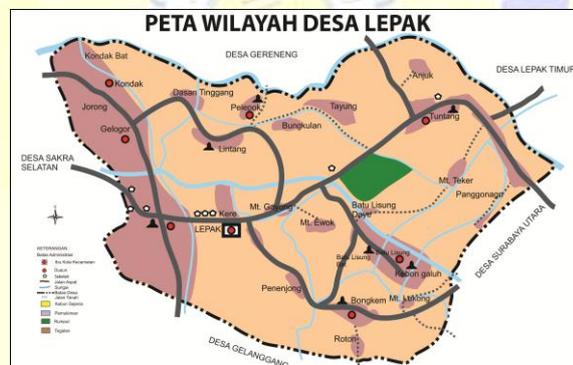
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Bungin (2007) bahwa kualitatif deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi permasalahannya itu kemudian menarik kepermukaan sebagai suatu ciri atau gambaran tentang kondisi situasi ataupun variabel tertentu.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Gambar 3.2 Peta Wilayah Desa Lepak



Sumber: Kantor Desa Lepak

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama untuk mendapatkan data-data penelitian yang diharapkan. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian yaitu lokasinya yang strategis dan mudah peneliti untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Adapun lokasi yang akan menjadi tempat penelitian ini yaitu Dusun Jorong, Desa

Lepak. Jl. Abdul Muhit al lepaki, Desa Lepak, Kecamatan sakra Timur, Kabupaten Lombok Timur.

Adapun waktu penelitian dimulai sejak bulan Desember 2021 sampai Januari 2022.

3.3 Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder:

1. Data Primer merupakan data yang di peroleh secara langsung oleh peneliti melalui observasi dan wawancara kepada informan.
2. Data Sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dari sumber kedua yang bertujuan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Data pelengkap seperti jurnal, buku, dan dokumen-dokumen yang berakitan dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahwa peneliti melakukan observasi secara langsung untuk mengetahui bagaimana situasi dan kondisi dari objek yang akan diteliti.

2. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara terbuka. Yang dimana peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan informan terkait dengan permasalahan yang ingin diketahui oleh peneliti serta penggunaan bahasa yang fleksibel untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari informan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan pengawas posyandu, kader posyandu dan lansia sebagai pengguna posyandu lansia.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil observasi dan wawancara, adapun dokumentasi yang peneliti butuhkan dalam penelitian ini berupa data-data kader posyandu, data-data kunjungan lansia, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan peraturan posyandu dan kegiatan posyandu serta peneliti juga melakukan dokumentasi berupa gambar atau foto-foto kegiatan posyandu.

3.5 Penentuan Informan

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Menurut Patton (1986:35) *purposive sampling merupakan teknik dalam penelitian sampel berdasarkan pertimbangan tertentu*. Oleh karena itu kecenderungan peneliti untuk memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalah dan dapat dipercaya menjadi sumber data yang tepat. Adapun yang akan menjadi informan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengawas Posyandu
2. Kader Posyandu
3. Lansia sebagai pengguna posyandu lansia

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan catatan lapangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model interaktif (Interactive Model of Analysis) sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994) dibagi dalam tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Ketiga alur tersebut adalah (1) reduksi data (data reduction); (2) penyajian data (data display); dan (3) penarikan simpulan.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan bagian dari analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga simpulan-simpulan akhirnya dapat ditarik dan diveryifikasi. Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara melalui seleksi ketat. Melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Menurut Riyanto (2003) dalam Miles dan Huberman (1992) menyatakan bahwa reduksi data (data reduction) artinya, data harus dirampingkan, dipilih mana yang penting, disederhanakan, dan diabstraksikan. Dengan begitu dalam reduksi ini ada proses *living in* dan

living out. Maksudnya, data yang terpilih adalah *living in* dan data yang terbuang (tidak terpakai) adalah *living out*.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian yang dimaksud Miles dan Huberman, sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowcard dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan Simpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dari analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan simpulan dan verifikasi. Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel.

Simpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau, keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif atau deduktif. Simpulan yang dibuat harus relevan dengan fokus

penelitian, tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan.

Dengan demikian simpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

3.7 Metode Triagulasi

Metode keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode triangulasi. Menurut Moleog (2004) dalam Salim dan Syahrudin (2012:166) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dapat memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh dari penggunaan teknik pengumpulan data.

Adapun konsep triangulasi ini menurut Patton (1987), ada tiga yaitu *triangulasi sumber, triangulasi data, dan teori triangulasi ganda atau berbeda.*

a. *Triagulasi dengan Sumber* berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triagulasi dalam sumber ini dapat diperoleh dilaksanakan dalam bentuk, *mengkomparasikan* data-data (bentuk tunggal dari data) yang diperoleh dari wawancara dengan pengamatan langsung melalui observasi.

b. *Triagulasi denga Teori* didasarkan pada asumsi bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa kepercayaannya hanya dengan satu teori, artinya, fakta yang diperoleh dalam peneliti harus dapat dikomfirmasikan dengan dua teori atau lebih. Sementara itu Patton (1987) menanamkan teori triagulasi dengan teori ini sebagai penjelasan banding.

c. *Triagulasi dengan Data* diharapkan dengan hal ini untuk mengecek data-data hasil dari wawancara dengan observasi atau hasil wawancara. dimaksud untuk membandingkan atau memeriksa reaksi ayang ditimbulkan.

Dari ketiga teori triagulasi di atas penelitian ini menggunakan triagulasi sumber dan triagulasi data. Penerapannya dimulai saat peneliti mengumpulkan data dari lapangan dengan menggunakan sumber dan teknik yang berbeda. Peneliti juga dapat menafsirkan berbagai fakta dan angka saat membangun penjelasan yang logis terhadap fenomena yang ditemukan di lokasi penelitian.