

## BAB 5 : PEMBAHASAN

### 5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak luput dari berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode wawancara kepada kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel umur, masa kerja, pengetahuan, insentif, motivasi, sarana dan prasarana, dan dukungan petugas kesehatan. Variabel yang diteliti belum mencakup hubungan pendidikan, pekerjaan, pendapatan, sikap, dukungan keluarga, dan dukungan tokoh masyarakat termasuk dalam hal ini keterlibatan Kelompok Kerja Operasional Pos Pelayanan Terpadu (Pokjantal Posyandu) dalam peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini adalah pada saat melakukan penelitian, peneliti beberapa kali bertemu dan melakukan wawancara dengan beberapa orang kader di lokasi yang sama, sehingga memiliki keterbatasan untuk mengeksplor jawaban yang diberikan. Hal ini dikarenakan kader cenderung menjawab pertanyaan dengan jawaban yang sama. Beberapa kader memiliki usia yang sudah lanjut, sehingga terkadang mengalami kesulitan dalam mengingat apa saja yang sudah dilakukannya. Kemampuan dan kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan juga sulit dikendalikan, sehingga akan berpengaruh terhadap data yang dikumpulkan. Selain itu, terdapat keterbatasan akses dan waktu kunjungan untuk bertemu responden dikarenakan lokasi penelitian terdampak bencana banjir.

Untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel pendidikan, pekerjaan, pendapatan, sikap dukungan keluarga, dukungan tokoh masyarakat termasuk dukungan pokjandal posyandu yang berhubungan terhadap peran kader dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap untuk diteliti lebih dalam.

## 5.2 Analisis Univariat

### 5.2.1 Peran Kader

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki peran kader kurang baik (53,1%) tidak terlalu berbeda dengan responden yang memiliki peran kader yang baik (46,9%). Meskipun begitu, tetap jumlah peran kader yang kurang baik lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki peran baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Ida Bagus, dkk (2014) yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Mojo, Surabaya bahwa 58,7% dari 63 responden memiliki peran yang kurang baik dalam pencapaian UCI.(24) Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurhanifah Siregar (2021) yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki peran kader aktif (70,4%) terhadap status imunisasi campak di wilayah kerja Puskesmas Batu Horpak.<sup>(5)</sup>

Peran adalah sebuah perilaku yang dapat memberikan manfaat bagi Masyarakat dan berkaitan dengan hak serta kewajiban. Peran didefinisikan sebagai serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang yang menduduki posisi tertentu dalam organisasi atau kelompok (Soerjono Soekanto, 2002).<sup>(50)</sup> Berlandaskan pada teori tersebut maka dapat disimpulkan peran kader dalam penelitian ini merupakan perilaku yang diharapkan dari seorang kader yang dapat memberikan manfaat dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Peran kader posyandu merupakan salah satu faktor penting dalam program imunisasi, dimana peran kader dibutuhkan agar kegiatan dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan mampu mencapai target capaian imunisasi.<sup>(17)</sup> Hal ini sejalan dengan penelitian Resana Litasari (2020) bahwa sudah terdapat peran kader yang cukup baik dalam kelengkapan imunisasi yakni sebesar 53,3% dari total 30 responden.<sup>(51)</sup> Perang kader yang baik sudah cukup berpengaruh terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Sri Oktarina (2018) yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Tarusan bahwa peran kader yang tergolong baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap hanya sebesar 43,8%.<sup>(52)</sup>

Secara garis besar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap masih tergolong kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada distribusi frekuensi jawaban dari pertanyaan peran kader. Mayoritas responden menyatakan tidak pernah melakukan penyuluhan tentang pentingnya imunisasi pada masyarakat yaitu sebesar 38,8% dan hanya 18,45 yang selalu melakukan penyuluhan kepada responden. Padahal melakukan penyuluhan termasuk kepada tugas dan peran kader dalam sistem 5 meja saat pelaksanaan posyandu.<sup>(35)</sup> Kegiatan penyuluhan ini merupakan salah satu bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran ibu balita terhadap pentingnya imunisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukmaningtyas dkk, menunjukkan terdapat pengaruh pemberian penyuluhan imunisasi terhadap peningkatan pengetahuan ibu tentang imunisasi dasar lengkap pada bayi ( $p < 0,05$ ).<sup>(53)</sup>

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan adanya monitoring dan evaluasi dari petugas kesehatan untuk mengetahui penyebab masih banyaknya kader yang tidak pernah memberikan penyuluhan terkait imunisasi dasar lengkap. Petugas kesehatan dapat mendiskusikan terkait kendala dan hambatan yang dirasakan oleh kader dalam

menjalankan tugas dan perannya sebagai kader posyandu. Selain itu petugas kesehatan juga dapat membantu dan mendampingi kader dalam melakukan penyuluhan saat posyandu. Petugas dapat memberikan arahan berupa tips dan trik dalam melakukan penyuluhan yang baik dan benar, serta memberikan kesempatan kepada kader untuk melakukan penyuluhan saat kegiatan posyandu.

Dalam penelitian ini, masih ditemukan kader yang tidak pernah dan jarang melakukan pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Pencatatan dan pelaporan merupakan bagian penting dalam keberhasilan kegiatan posyandu. Kesalahan dalam pencatatan dan pelaporan akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan agar tidak salah dalam menentukan kebijakan dan penyusunan perencanaan program intervensi, begitupun dalam program imunisasi. Keberhasilan pencatatan dan pelaporan dalam kegiatan posyandu tidak terlepas dari peran serta kader. Hal ini diperkuat oleh penelitian Purwati (2009) bahwa faktor pendukung dalam sistem pencatatan dan pelaporan data SKDN adalah peran kader posyandu yang telah terlatih.<sup>(54)</sup> Jika tidak segera ditindak lanjuti, permasalahan ini akan terus berlanjut dan berdampak pada menurunnya keterampilan kader.

Untuk itu puskesmas bersama pemerintah kelurahan dapat memfasilitasi kader posyandu dengan menyediakan pelatihan khusus terkait sistem pencatatan dan pelaporan posyandu secara berkala dan juga menyeluruh untuk seluruh kader. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kader dalam melakukan pencatatan dan pelaporan yang baik sesuai aturan dan sistematika yang berlaku. Kader yang terpilih mengikuti pelatihan, diharapkan dapat berbagi informasi dengan anggota kader lainnya. Dengan begitu, semua anggota kader memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pencatatan dan pelaporan. Selain itu, petugas kesehatan yang ditunjuk puskesmas untuk mendampingi kader

dalam kegiatan posyandu, dapat memonitoring kinerja kader dalam pencatatan saat maupun setelah posyandu berakhir, agar tidak ditemukan kesalahan yang berarti saat pelaporan akhir kegiatan posyandu.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah masih terdapat kader posyandu yang jarang melakukan kunjungan rumah apabila ada sasaran imunisasi yang tidak datang. Peran seorang kader posyandu tidak hanya pada saat posyandu berlangsung saja, lebih dari itu, termasuk melakukan kunjungan rumah sebagai bentuk upaya jemput bola. Artinya, kader tidak hanya menunggu kedatangan sasaran saja pada saat posyandu berlangsung. Dengan melakukan kunjungan rumah kader dapat melakukan penimbangan, pengukuran tinggi dan berat badan, serta pemantauan gizi dan kelengkapan imunisasi balita. Kunjungan rumah dilakukan untuk mengetahui kendala dan hambatan sasaran yang menyebabkan ia tidak datang ke posyandu, sehingga dapat meminimalisir dan menekan terjadinya risiko kasus imunisasi yang tidak diinginkan. Atas dasar tersebut, maka diharapkan kader perlu lebih berinisiatif lagi dalam melakukan kunjungan rumah terutama bagi sasaran yang tidak aktif datang ke posyandu. Kunjungan juga bisa dilakukan saat ada kegiatan arisan, acara PKK, dan acara pernikahan agar lebih mudah mendekati sasaran.

Untuk meningkatkan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab penuh dari dalam diri kader untuk menjalankan tugasnya secara maksimal. Petugas kesehatan dan pemerintah kelurahan dapat memberikan dukungan penuh untuk memotivasi kader dalam menjalankan perannya sebagai kader posyandu yang terlatih dan kompeten. Dalam hal meningkatkan motivasi kader, petugas maupun pemerintah kelurahan dapat memberikan apresiasi berupa penghargaan, sanjungan, serta melibatkan kader dalam

setiap pengambilan keputusan agar kader merasa dihargai dan keberadaannya dianggap penting.

### 5.2.2 Umur

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap peran kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berumur  $\leq 45$  tahun atau dikategorikan muda dalam perannya terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap (55,1%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yohanik (2012) bahwa distribusi kader terbanyak berada pada usia  $\leq 39$  tahun (52,5%).<sup>(55)</sup> Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ida Bagus (2014) bahwa mayoritas responden berusia  $\leq 52$  tahun dengan persentase sebesar 58,7%.<sup>(24)</sup>

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati Simanjuntak (2012) di Desa Ciherang bahwa lebih banyak responden dengan usia  $> 35$  tahun (70%) daripada responden berusia  $\leq 35$  tahun (30%).<sup>(53)</sup> Hal serupa juga ditemukan oleh Eva Nur Latifah (2015) di Cirebon bahwa dari 114 responden didapatkan 52 responden (45,6%) memiliki umur  $> 45$  tahun dan 62 responden (54,4%) memiliki umur  $\leq 45$  tahun.<sup>(56)</sup>

Usia didefinisikan sebagai usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa.<sup>(57)</sup> pertambahan usia akan sangat mempengaruhi Tingkat produktivitas seseorang. Didukung oleh pendapat Warr (1994) yang menyatakan bahwa usia merupakan penentu kinerja individu, yaitu kinerja individu secara bertahap akan meningkat atau

menurun seiring bertambahnya usia tergantung pada pekerjaan mereka.<sup>(58)</sup> Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa responden dengan usia yang lebih muda memiliki peran kader yang lebih baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Dalam penelitian ini diketahui kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air dengan kategori umur tua dan muda tidak jauh berbeda. Hal ini dikarenakan perekrutan kader posyandu langsung dari masyarakat tanpa kriteria khusus, dan yang paling mendasari adalah atas kemauan sendiri. Masyarakat dengan umur yang lebih muda banyak yang tidak bersedia menjadi kader, sehingga menyebabkan ketimpangan yang relative jauh antara kader yang berumur tua dengan kader yang berumur muda. Untuk itu dibutuhkan keterlibatan tokoh masyarakat dalam perekrutan kader posyandu serta dapat dilakukan secara bertahap agar tidak terjadi kekosongan posisi kader posyandu secara serentak di beberapa posyandu, mengingat saat ini hampir separuh responden sudah berumur tua.

Untuk meningkatkan peran kader yang berumur muda, pemerintah kelurahan bersama puskesmas dapat bekerja sama membuat program kader yang lebih millennial dan inovatif untuk meningkatkan motivasi serta peran kader posyandu yang berumur muda terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Program inovasi dapat dikaitkan dengan perkembangan teknologi, seperti pembuatan grup Whatshapp ibu dan kader untuk menyampaikan informasi terkait jadwal posyandu, jadwal imunisasi, dan informasi penting lainnya terkait imunisasi dasar lengkap. Program inovasi lainnya seperti pembuatan Instagram posyandu untuk penyebarluasan informasi kesehatan yang dapat diakses oleh masyarakat dari berbagai kalangan umur yang dapat dikelola oleh kader yang lebih muda dan melek teknologi. Dengan inovasi tersebut diharapkan kader lebih aktif dalam menjalankan tugasnya dan memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

### 5.2.3 Masa Kerja

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan bahwa kader yang ada saat ini didominasi oleh kader yang sudah lama bekerja sebagai kader yaitu 75,5%. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ida Bagus, dkk (2014) di wilayah kerja Puskesmas Mojo bahwa kader yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 73%.<sup>(24)</sup> Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muslimah (2019) menunjukkan bahwa terdapat 65 kader posyandu yang bertugas lebih dari 5 tahun (62,5%).<sup>(44)</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Bibi Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa mayoritas kader berada pada masa kerja 1-3 tahun dengan persentase sebesar 60,8%.<sup>(59)</sup>

Menurut Robin dalam penelitian Eva Nurlatifah (2015) Lama bertugas didefinisikan sebagai pengalaman kerja yang menunjukkan hubungan positif senioritas terhadap produktifitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa semakin lama masa kerja seseorang semakin menunjukkan senioritas dan semakin paham dengan pekerjaannya.<sup>(56)</sup> Begitupun dengan seorang kader, semakin lama bertugas menjadi kader maka semakin paham akan tugas yang dijalankannya sehingga meningkatkan keterampilannya dalam menyelenggarakan posyandu.

Dalam penelitian ini lebih dari separuh responden (75,5%) memiliki masa kerja yang lama. Mereka yang sudah berumur dan berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaan menjadi kader. Semakin lama seseorang menekuni pekerjaannya maka kepandaianya akan menjadi lebih baik, karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Kader dengan masa kerja yang lama

memiliki pengalaman yang baik dalam meningkatkan cakupan imunisasi dasar lengkap. Hal ini dikarenakan pengalaman menjadi kader sudah lama membentuk dirinya dan masalah yang dihadapi sudah berulang-ulang dilakukan, sehingga dapat dinilai mereka telah paham dengan apa yang akan dilaksanakan dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Untuk meningkatkan kualitas kader dengan masa kerja baru agar mengimbangi kemampuan kader dengan masa kerja lama terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap, pemerintah kelurahan berkoordinasi dengan puskesmas perlu melakukan orientasi awal yaitu pengenalan dan penjelasan terkait peran, tugas, hak, dan kewajiban bagi kader posyandu yang baru bergabung menjadi kader. Kader dengan masa kerja baru diharapkan juga lebih giat bertanya dan mencari informasi kepada kader dengan masa kerja lama maupun tenaga kesehatan, serta memperbanyak berinteraksi dengan sasaran posyandu.

#### 5.2.4 Pengetahuan

Berdasarkan hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki pengetahuan rendah (44,9%) tidak jauh berbeda dengan responden yang memiliki pengetahuan tinggi (55,1%). Meskipun secara keseluruhan jumlah kader dengan pengetahuan tinggi lebih besar dari jumlah kader dengan pengetahuan rendah.

Sejalan dengan penelitian Muslimah (2019) diketahui bahwa jumlah kader dengan pengetahuan tinggi (82,7%) lebih banyak dari jumlah kader dengan pengetahuan rendah (17,3%).<sup>(44)</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Eva Nurlatifa (2015) dimana diperoleh hasil sebanyak 59 responden (51,8%) berpengetahuan kurang baik dan 55 responden (48,2%) berpengetahuan baik.<sup>(56)</sup>

Pengetahuan merupakan sebuah hasil dari penginderaan kepada suatu objek

tertentu melalui panca indra manusia, yakni indra penglihatan, penciuman, rasa, dan raba sehingga seseorang tahu akan objek tersebut. Pengetahuan menjadi dasar seseorang untuk mengambil sebuah keputusan dan menentukan sebuah tindakan untuk menghadapi sebuah masalah. Perilaku yang bersumber dari pengetahuan serta kesadaran akan bertahan lama dibandingkan dengan perilaku yang tidak dilandaskan dari pengetahuan serta kesadaran.<sup>(60)</sup> Tingkat pengetahuan kader posyandu dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap keaktifan kader untuk mendukung pelaksanaan program posyandu.<sup>(60)</sup> Seorang kader yang memiliki pengetahuan baik dan cukup, orang tersebut akan cenderung lebih aktif dalam kegiatan posyandu.<sup>(61)</sup> Dengan demikian, tingkat pengetahuan yang cukup merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keaktifan kader posyandu dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Secara garis besar hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan kader sebagian besar berada pada kategori tinggi. Namun jumlah kader dengan pengetahuan rendah tidak jauh berbeda dengan kader yang memiliki pengetahuan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari distribusi frekuensi jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Sebagian besar responden menjawab salah pada pertanyaan waktu dan frekuensi pemberian imunisasi BCG, dosis imunisasi polio, frekuensi pemberian imunisasi hepatitis berikut manfaatnya, frekuensi pemberian imunisasi DPT, dan dosis imunisasi campak. Sebagian kecil responden juga belum mengetahui manfaat imunisasi polio, manfaat imunisasi DPT, efek samping setelah mendapatkan imunisasi DPT, manfaat imunisasi campak, serta masih ada yang menjawab salah pada item pertanyaan jenis-jenis imunisasi dasar lengkap. Artinya secara garis besar masih banyak yang belum diketahui kader posyandu terkait imunisasi dasar lengkap. Hal ini selaras dengan

penelitian Wahyu Yuliyati (2016) bahwa masih banyak kader posyandu yang menjawab salah pada pertanyaan manfaat dan frekuensi pemberian imunisasi.<sup>(62)</sup>

Pengetahuan merupakan bagian penting dalam proses pembentukan perilaku seseorang. Tingkat pengetahuan kader mengenai posyandu dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku serta kepatuhan kader untuk mendukung pelaksanaan program yang ada di posyandu.<sup>(44)</sup> Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperlukan adanya upaya dari petugas kesehatan untuk meningkatkan pengetahuan kader terkait jenis imunisasi dasar lengkap, waktu dan frekuensi pemberian setiap jenis imunisasi dasar lengkap, manfaat imunisasi dasar lengkap, dan dosis yang harus diberikan untuk setiap jenis imunisasi dasar lengkap, salah satunya melalui pelatihan.

Petugas kesehatan dapat berkoordinasi dengan pemerintah kelurahan untuk mengadakan pelatihan secara berkala dengan metode yang efektif dan interaktif, seperti menggunakan metode demonstrasi dan *role play* dimana kegiatan pelatihan tidak hanya berlangsung secara teori. Dalam hal ini kader juga dapat langsung mempraktekkan ilmu yang didapat selama pelatihan berlangsung guna meningkatkan keterampilan kader dalam menunjang keberhasilan kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Selain itu, metode diatas dapat didukung dengan media yang interaktif seperti menggunakan video pembelajaran, *power point* maupun buku saku. Dengan begitu kader memiliki wadah untuk dapat meningkatkan pengetahuannya terkait imunisasi dan informasi-informasi terbaru dalam menunjang keberhasilan kegiatan imunisasi dasar lengkap di posyandu.

### 5.2.5 Insentif

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap peran kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan bahwa responden yang

mendapatkan insentif cukup (61,2%) lebih besar dari responden yang mendapatkan insentif tidak cukup (38,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indah Komala Sari (2017) bahwa lebih dari separuh (53,3%) responden puas dengan insentif yang diterima oleh kader posyandu.<sup>(63)</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yanti, dkk (2015) yang menyatakan bahwa jumlah kader yang mendapatkan insentif (55,71%) lebih besar dari kader yang tidak mendapatkan insentif (44,28%).<sup>(45)</sup>

Insentif merupakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.<sup>(64)</sup> Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.<sup>(64)</sup> Insentif merupakan salah satu motivasi dan faktor pendorong kader dalam berperilaku baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Secara garis besar hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif kader masih tergolong kurang cukup. Hal ini dapat dilihat pada distribusi frekuensi jawaban dari pertanyaan insentif kader. Lebih dari separuh responden tidak pernah mendapatkan insentif non material (penghargaan, piagam, status sosial, sanjungan) dalam melaksanakan tugas sebagai kader (81,6%). Sejalan dengan penelitian Ratih Wirapuspita (2013) bahwa sebagian besar responden tidak pernah mendapatkan THR (99%), rekreasi (96%), Piagam (51%), dan sembako (82%).<sup>(64)</sup>

Insentif non material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada kader bentuk penghargaan atau pengukuran berdasarkan prestasi kerja, seperti piagam, piala dan medali.<sup>(65)</sup> Berdasarkan penelitian Anggi Rizki Zaputri (2013) bahwa pemberian insentif non material berupa penghargaan dengan pemberian pujian pada karyawan yang bekerja dengan baik dan melebihi standar perusahaan yang ditetapkan ini dapat

memberikan kepuasan kerja mereka.<sup>(64)</sup> Oleh karena itu, kader perlu diberikan insentif non material untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya karena tidak semua kader mengharapkan imbalan dalam bentuk insentif material karena tingginya motivasi kader untuk mengabdikan kepada masyarakat dalam meningkatkan cakupan imunisasi dasar lengkap dan merasa senang dapat bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

Temuan lain pada penelitian ini yaitu hampir sebagian responden tidak puas mendapatkan insentif berupa material maupun non material (42,9%). Hal ini dikarenakan sebagian kecil responden menyatakan bahwa insentif yang diterima tidak lancar (6,1%), selain itu hanya sebagian kecil responden yang mendapatkan insentif non-material (18,4%) berupa piagam (2,0%), sanjungan (14,3%), dan baju seragam (2,0%). Adanya keterlambatan pembayaran insentif material tersebut yang tidak diiringi dengan pemberian insentif non-material mengakibatkan ketidakpuasan bagi kader terhadap insentif yang diterima. Selain itu adanya pembaharuan sistem pembagian insentif melalui rekening bank mengharuskan setiap kader memiliki rekening bank atas nama pribadi. Berdasarkan temuan di lapangan banyak kader yang menyatakan kesulitan baik dari segi pembuatan maupun adanya pengurangan saldo minimal yang harus ada dalam rekening.

Diharapkan pemerintah kelurahan dan puskesmas perlu tepat waktu memberikan insentif sesuai dengan kesepakatan bersama kader dan anggaran yang sudah ada, serta merumuskan kembali sistem pembagian insentif yang tepat dan tidak menyulitkan kader. Selain itu seminimal mungkin memberikan sanjungan atau apresiasi atas kinerja kader posyandu, hal tersebut bisa dilakukan dari berbagai kalangan masyarakat, baik dari petugas kesehatan, tokoh masyarakat, tatanan kelurahan/kelurahan, maupun masyarakat di lingkup posyandu.

### 5.2.6 Motivasi

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki motivasi yang tinggi (75,5%) dalam menjalankan tugas sebagai kader posyandu. Meskipun begitu, masih ada kader dengan motivasi rendah sebanyak 24,5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Atik Farokah (2019) yang menyatakan bahwa rata-rata tingkat motivasi kader di wilayah kerja Puskesmas Pagelaran dan Puskesmas Gedangan termasuk ke dalam kategori baik sebanyak 110 orang (88%).<sup>(66)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ayatun, dkk (2020) bahwa motivasi kader posyandu terhadap cakupan imunisasi dasar lengkap tergolong rendah (78,6%).<sup>(67)</sup>

Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi dapat diciptakan dengan cara membuat karyawan merasa nyaman, memenuhi kebutuhan karyawan, fasilitas kerja yang memadai, jenjang karir, serta fasilitas kesejahteraan lainnya. Diharapkan dengan karyawan yang termotivasi maka usaha bersama untuk mencapai tujuan Perusahaan dapat diraih.<sup>(68)</sup> Motivasi yang ada dalam diri kader akan sangat mempengaruhi kinerja dan peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Semakin tinggi motivasi kader maka diharapkan semakin tinggi pula rasa kepedulian dan tanggung jawab kader untuk ikut andil terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Secara garis besar hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kader tergolong tinggi sesuai dengan yang diharapkan, Namun jika dilihat pada distribusi frekuensi

jawaban dari pertanyaan motivasi kader, hampir separuh responden menjawab setuju pada pertanyaan saya akan bekerja dengan baik bila diberikan insentif (30,6%). Sesuai dengan penelitian Ratih Wirapuspita (2013) bahwa kader membutuhkan dukungan insentif untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai kader Posyandu.<sup>(69)</sup> Insentif material maupun non material memberikan motivasi tersendiri bagi kader dalam menjalankan tugasnya terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Temuan lain dalam penelitian ini yaitu sebagian kecil responden menyatakan tidak setuju bahwa menjadi kader tidak mengurangi waktunya berkumpul dengan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kader yang merasa pekerjaan sebagai kader mengurangi waktunya untuk berkumpul dengan keluarga. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya dukungan dan kerja sama antar kader dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak mengurangi waktu untuk berkumpul dengan keluarga, selain itu, kader juga harus menyadari bahwa adanya amanah yang diberikan dari masyarakat tentunya dapat dijalankan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab.

Sebagian kecil responden setuju jika pekerjaan menjadi kader terasa membosankan. Jika hal ini terus dibiarkan, maka motivasi kader untuk bekerja akan berkurang sehingga akan berdampak pada kinerja yang diberikan dalam pelaksanaan posyandu yang tidak optimal. Untuk itu petugas kesehatan dapat berkoordinasi dengan pemerintah kelurahan untuk dapat memberikan penghargaan berupa mengadakan acara hiburan seperti rekreasi bersama kader posyandu di hari libur minimal sekali dalam setahun untuk meningkatkan motivasi kader dan mengurangi rasa bosan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, untuk mengurangi agar pekerjaan menjadi kader tidak terlalu membosankan, maka juga dibutuhkan koordinasi internal antara kader

posyandu selama menjalankan tugas, seperti adanya pembagian tugas yang jelas, saling membantu, dan tidak memberatkan salah satu anggota kader posyandu.

Dari distribusi jawaban, juga ditemukan sebagian kecil responden yang tidak setuju untuk tetap bekerja jika masyarakat tidak menghargai pekerjaannya. Pada dasarnya seorang kader yang bekerja secara sukarela yang juga berasal dari masyarakat, tidak hanya membutuhkan insentif material saja, tetapi sangat membutuhkan insentif non-material meskipun hanya sebatas sanjungan. Dengan begitu kader akan merasa dihargai atas apa yang sudah dilakukannya demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sektor kesehatan.

Untuk meningkatkan motivasi kader mengenai pemberian insentif, diperlukan transparansi pemberian insentif material (imbalan/transportasi) dari pemerintah kelurahan ada atau tidak, berapa jumlahnya, waktu dan metode pendistribusian insentif. Selain itu perlu diperkuat lagi pemberian insentif non material berupa sanjungan kepada semua kader dan pengadaaan sertifikat kepada kader dengan kinerja yang baik, atau seminimal mungkin mengapresiasi setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh kader posyandu. Hal ini bisa menanggulangi agar tidak ada kekecewaan dari kader mengenai apresiasi yang diberikan untuk mereka mengingat tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya meningkatkan cakupan imunisasi dasar lengkap. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan koordinasi antara pemerintah kelurahan, puskesmas, dan tokoh masyarakat untuk melek terhadap keberadaan kader, dan seminimal mungkin menghargai apa yang mereka lakukan untuk masyarakat.

### **5.2.7 Sarana dan Parsarana**

Hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan lebih dari separuh responden menyatakan bahwa sudah terdapat sarana prasarana yang lengkap di posyandu (63,3%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resvia Arwinda (2014) yang menyatakan ketersediaan sarana baik sebesar 66% dan sarana cukup sebesar 34%.<sup>(70)</sup> Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mardjan, dkk (2019) bahwa sarana dan prasarana posyandu telah tersedia atau tercukupi di sebagian besar posyandu. Akan tetapi, jika dilihat lebih rinci pada ketersediaan alat peraga penyuluhan sebagian besar (80%) tidak ada.<sup>(71)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yanti, dkk (2015) bahwa ketersediaan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan posyandu sebagian besar berada pada kategori tidak lengkap (71,4%).<sup>(45)</sup>

Sarana kesehatan merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan khususnya penunjang terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap dan diharapkan dapat membantu berbagai upaya pelayanan kesehatan baik di tingkat individu maupun di tingkat masyarakat.<sup>(72)</sup> Oleh karena itu, sarana prasarana posyandu merupakan komponen penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal untuk meningkatkan cakupan kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Pada penelitian ini hampir separuh responden menyatakan bahwa sarana prasarana di posyandu tidak lengkap (36,7%), dilihat dari jawaban kader diketahui bahwa hampir seluruh posyandu belum memiliki tempat/ lokasi posyandu milik sendiri yang dikhususkan untuk kegiatan posyandu (98,0%), sebagian besar dari jawaban kader banyak menjawab tidak lengkap pada lembar balik (57,1%), alat bantu penyuluhan (63,3%). Kurangnya media penyuluhan dikarenakan lokasi posyandu yang masih menumpang baik itu di rumah kader, di masjid, maupun di pos pemuda daerah setempat, sehingga kader tidak leluasa menggunakan tempat tersebut karena harus berbagi fungsi.

Sebagian kecil responden menyatakan bahwa timbangan dacin dan alat ukur tinggi /panjang badan tidak tersedia di posyandu, hal ini karena sudah diganti dengan timbangan digital, meskipun ada juga yang masih menggunakan dengan kondisi yang tidak baik. Dalam hal ini disimpulkan bahwa sarana prasarana belum merata di beberapa posyandu yang ada di wilayah kerja Puskesmas Anak Air. Selain itu, sebagian kecil responden juga menyatakan bahwa tablet tambah darah dan oralit tidak tersedia di posyandu. Ketersediaan obat-obatan tersebut sangat menunjang keberhasilan kegiatan posyandu dalam kondisi darurat yang tidak bisa dideteksi kapan akan terjadi, untuk itu posyandu harus selalu siap dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap guna menunjang keberhasilan kegiatan posyandu. Sarana dan prasarana yang ada di posyandu kebanyakan sudah banyak yang rusak dan juga tidak tersedia di posyandu. Padahal sarana prasarana merupakan faktor penting terhadap keberlangsungan kegiatan posyandu termasuk dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Saat melakukan penelitian, seluruh kader berharap agar segera ditemukan solusi terhadap permasalahan sarana prasarana di posyandu yang dari tahun ke tahun tidak kunjung membaik. Untuk itu diharapkan adanya koordinasi antara pemerintah kelurahan, puskesmas, maupun tokoh masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana posyandu, khususnya tempat atau lokasi yang mempengaruhi ketersediaan sarana dan prasarana lainnya seperti alat bantu penyuluhan dan obat-obatan.

#### **5.2.8 Dukungan Petugas Kesehatan**

Hasil analisis univariat terhadap kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 menunjukkan lebih dari separuh responden menyatakan adanya dukungan dari petugas kesehatan (51,0%). Hal ini tidak jauh berbeda dengan

responden yang menyatakan tidak mendapat dukungan dari petugas kesehatan (49,0%) terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat supervisi petugas kesehatan terhadap peran kader dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap (70,2%) lebih besar dari responden yang menyatakan tidak mendapatkan supervise dari petugas kesehatan (29,8%).<sup>(44)</sup> Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Eva Nurlattifah E. (2015) yang menyatakan bahwa sebanyak 48 responden (42,1%) tidak pernah mendapatkan supervise dan 66 responden (57,9%) pernah mendapatkan supervisi petugas kesehatan.<sup>(56)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Margaretha,dkk (2017) bahwa sebagian besar tenaga kesehatan tidak mendukung (75%) terhadap sikap kader posyandu dalam melakukan deteksi dini perkembangan bayi/balita di wilayah kerja Puskesmas Rumbai Pekanbaru.<sup>(73)</sup>

Petugas kesehatan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang menjalankan kesehatan. Petugas kesehatan dalam kegiatan posyandu bertugas melakukan pemeriksaan kesehatan dan menindaklanjuti hasil temuan dari pemeriksaan yang telah dilaksanakan oleh kader tentang pertumbuhan dan perkembangan.<sup>(74)</sup> Petugas kesehatan berperan sebagai fasilitator dan pembimbing dalam hal meningkatkan keberanian dan keingintahuan kader dalam menjalankan tugasnya.

Secara garis besar hasil penelitian ini menunjukkan dukungan petugas kesehatan yang mendukung (51,0%) dan tidak mendukung (49,0%) tidak jauh berbeda. Dilihat dari distribusi jawaban, hampir separuh responden menyatakan bahwa petugas kesehatan tidak pernah memberikan media bacaan yang berisi informasi mengenai imunisasi (44,9%). Diharapkan petugas kesehatan berkoordinasi dengan pemerintah

kelurahan untuk menyediakan media bacaan bagi kader maupun sasaran posyandu untuk mendukung kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Media bacaan dapat berupa buku saku, *e-book*, atau jenis lainnya yang dapat dengan mudah diakses oleh kader kapan dan dimanapun secara berulang.

Sebagian kecil responden menyatakan bahwa petugas kesehatan jarang melakukan penyuluhan tentang program imunisasi (38,8%). Padahal kader merupakan perpanjangan informasi kepada sasaran posyandu dalam hal ini yaitu ibu, dengan sering melakukan penyuluhan terkait program imunisasi, maka akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kader tentang imunisasi dan bisa menyampaikan pesan serupa kepada sasaran dengan lebih baik dan informatif. Sebagian responden juga menyatakan bahwa petugas kesehatan jarang melakukan koordinasi dengan kader dalam pelaksanaan program imunisasi (20,4%). Koordinasi antara kader dan petugas adalah hal penentu dalam keberhasilan program imunisasi agar terarah dan mencapai target yang ditetapkan. Untuk itu diharapkan petugas kesehatan untuk dapat selalu melibatkan kader dalam setiap pengambilan keputusan maupun dalam melakukan intervensi terhadap sasaran posyandu sebagaimana tugas petugas kesehatan yang berperan dalam mendampingi serta mengarahkan kader posyandu dalam menjalankan tugasnya.

Untuk keberhasilan pelaksanaan program imunisasi diperlukan adanya koordinasi dan kerja sama antara petugas kesehatan dengan kader posyandu. Untuk meningkatkan kerja sama tersebut, pihak puskesmas dapat memberikan arahan dan pelatihan kepada petugas kesehatan untuk meningkatkan keterampilannya dalam menunjang kegiatan posyandu secara berkala. Selain itu, untuk meningkatkan keakraban antara petugas kesehatan dan kader, pihak pemerintah kelurahan dan puskesmas dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat dan menyenangkan

seperti mengadakan perlombaan antar kader dan petugas kesehatan yang berhubungan dengan tugasnya seperti lomba membuat media penyuluhan kreatif, lomba simulasi sistem 5 meja yang baik dan benar, tips dan trik dalam melakukan penyuluhan, dan sebagainya. Melalui kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kerja sama dan keakraban baik antar internal kader maupun antara kader dengan petugas kesehatan dan pemerintah kelurahan.

### 5.3 Analisis Bivariat

#### 5.3.1 Hubungan Umur dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $\rho$ -value = 0,293 ( $\rho > 0,05$ ). Pada penelitian ini ditemukan 44,9% usia kader diatas 45 tahun. Faktor lain yang mempengaruhi peran kader selain umur salah satunya adalah lama menjadi kader. Rata-Rata kader yang berumur 45 tahun ke atas mempunyai lama bertugas diatas 5 tahun. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa usia tidak mengurangi motivasi kader untuk tetap aktif dalam kegiatan posyandu, namun pada usia tersebut kader tidak terlibat pada semua kegiatan yang ada di posyandu. Rata-Rata mereka hanya melakukan kegiatan penimbangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Bagus, dkk (2014) bahwa tidak terdapat hubungan usia dengan peran kader dalam pencapaian UCI di kelurahan ( $\rho$ -value = 0,523).<sup>(24)</sup> Namun tidak sejalan dengan penelitian RA. Mirandah (2021) di wilayah kerja Puskesmas Alang-Alang Lebar Kota Palembang yang menunjukkan

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kinerja kader posyandu pada program imunisasi dasar lengkap selama pandemi covid-19.<sup>(23)</sup>

Pada penelitian ini ditemukan 44,9% usia kader diatas 45 tahun. Pada usia tersebut peran kader menunjukkan sebagian besar berada pada kategori kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dalam penelitian Soni (2007) yang menyatakan bahwa semakin lanjut usia seseorang, maka kinerjanya akan menurun dikarenakan berkurangnya kecepatan, ketepatan, kekuatan dan koordinasi. Sejalan dengan penelitian Ida Bagus, dkk (2014) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara usia kader posyandu dengan peran aktif kader posyandu dengan peran kader posyandu dalam pencapaian UCI kelurahan. Hal ini dikarenakan mayoritas kader sudah berusia diatas 40 tahun dimana merupakan usia yang sudah mulai memasuki masa pensiun yakni untuk mulai beristirahat.<sup>(24)</sup>

Hal yang sama diungkapkan oleh penelitian Yohanik (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara umur kader dengan keaktifannya dengan nilai  $p\text{-value} = 0,744$ .<sup>(55)</sup> Muslimah (2019) menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan peran kader dalam imunisasi dasar lengkap dengan nilai  $p\text{-value} = 0,939$ .<sup>(44)</sup> Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Saftri, dkk (2017) menyatakan bahwa adanya hubungan antara faktor usia dengan peran kader, semakin tua usia kader kesehatan, semakin banyak pengalamannya, maka semakin baik pula perannya. Namun ketahanan fisik yang telah menurun, menjadikan kelambatan dalam bekerja.<sup>(75)</sup>

Sebaliknya kader dengan usia muda sebagian besar memiliki peran yang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Menurut Moekijad dalam Riska (2017) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini diketahui pada jenis golongan

pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun.<sup>(76)</sup> Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak-banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang di sekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis.

### **5.3.2 Hubungan Masa Kerja dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024**

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $\rho$ -value = 0,037 ( $\rho < 0,05$ ). Sejalan dengan penelitian R.A Mirandah (2021) bahwa terdapat hubungan lama pengalaman dengan kinerja kader posyandu pada program imunisasi dasar lengkap selama pandemi covid-19 ( $\rho = 0,000$ ) Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Julianti Irma (2013) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan keterampilan kader ( $\rho = 0,043$ ).<sup>(75)</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ida Bagus, dkk (2014) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lama bekerja sebagai kader dengan peran kader dalam pencapaian UCI di kelurahan ( $\rho = 0,818$ ).<sup>(24)</sup>

Teori *Lawrence Green* menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor predisposisi yang melekat pada diri seseorang dan dapat mempermudah terjadinya sebuah perilaku kesehatan.<sup>(77)</sup> Menurut Robin dalam penelitian Eva Nurlatifah (2015) Lama bertugas didefinisikan sebagai pengalaman kerja yang

menunjukkan hubungan positif senioritas terhadap produktifitas kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa semakin lama masa kerja seseorang semakin menunjukkan senioritas dan semakin paham dengan pekerjaannya.<sup>(56)</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kader dengan masa kerja lama sebagian besar sudah memiliki peran baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Hal ini disebabkan karena kader dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman yang cukup sehingga dapat mengambil sikap dan peran sesuai dengan kondisi yang pernah dilaluinya dan cenderung memiliki peran yang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Hal ini sejalan dengan penelitian Sisitariani (2013) bahwa kader senior memiliki usia yang matang, sehingga memiliki pengaruh yang kuat dan disegani di masyarakat.<sup>(78)</sup> Diperkuat oleh penelitian Zaidati dan Suryanto (2016) yang menyimpulkan adanya hubungan yang bermakna antara lama menjadi kader dengan keaktifan kader ke posyandu. Karena kader posyandu yang mempunyai pengalaman lebih dari 5 tahun menjadi kader akan berpeluang aktif dalam hal kegiatan posyandu karena ia lebih berpengalaman dan banyak mempunyai keahlian dan keterampilan dalam hal pelaksanaan posyandu. Semakin lama ia menjadi kader maka semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya sehingga senioritas dalam bekerja akan lebih terfokus jika dibandingkan dengan orang yang baru bekerja.<sup>(79)</sup>

Sebaliknya peran kader yang kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap didominasi oleh kader dengan masa kerja baru. Hal ini terjadi karena kurangnya pengalaman kader dalam perannya terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Untuk itu, kader dengan masa kerja baru diharapkan memiliki inisiatif tinggi dan berpartisipasi aktif dalam bertanya, mencari informasi, serta berdiskusi dengan kader yang memiliki masa kerja lama untuk berbagi pengalaman dan informasi.

Untuk meningkatkan keseimbangan kerja antara kader posyandu yang baru dan yang sudah lama bertugas, maka dibutuhkan koordinasi dari pemerintah kelurahan dan puskesmas untuk memfasilitasi kader posyandu dengan memberikan orientasi awal untuk memperkenalkan tugas dan tanggung jawab sebagai kader serta meningkatkan keterampilan kader dalam melakukan kegiatan imunisasi dasar lengkap. Dengan begitu kader dengan masa kerja baru dapat menyeimbangkan posisinya agar tidak terjadi ketimpangan dalam pembagian tugas saat posyandu.

### **5.3.3 Hubungan Pengetahuan dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024**

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $\rho$ -value = 0,000 ( $\rho < 0,05$ ). Lebih dari separuh responden dengan pengetahuan rendah memiliki peran kader yang kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Kader dengan pengetahuan kurang beresiko 10,688 kali untuk tidak berperan baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimah (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan peran kader posyandu dalam program imunisasi dasar lengkap.<sup>(44)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian RA.Mirandah (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja kader posyandu ada program imunisasi dasar lengkap selama pandemi covid-19 di wilayah kerja Puskesmas Alang-Alang Lebar Kota Palembang.<sup>(23)</sup>

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, masih banyak kader yang belum mengetahui manfaat, waktu pemberian, frekuensi pemberian, dosis, dan jenis

imunisasi dasar lengkap. Padahal hal tersebut merupakan pengetahuan dasar yang harus dimiliki kader posyandu agar program imunisasi dapat terlaksana sesuai dengan target capaian. Hal ini sejalan dengan penelitian Muslimah (2019) yang menyatakan bahwa kader yang sudah mengetahui tentang pengertian, manfaat, waktu, frekuensi pemberian, efek samping imunisasi dll. Pengetahuan yang baik tentang imunisasi didapatkan dari pelatihan, pembinaan dari bidan/petugas puskesmas, buku KIA, pengalaman menjadi seorang ibu dan pengalaman dalam melakukan kunjungan rumah, dan memberikan penyuluhan tentang pemberian imunisasi dasar.<sup>(44)</sup>

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh *Lawrence Green*, bahwa pengetahuan merupakan salah satu faktor predisposisi yang melekat pada diri seseorang dan dapat mempermudah terjadinya sebuah perilaku kesehatan. Perilaku akan bertahan lama dan lebih mudah diterima jika didasari oleh pengetahuan. Semakin baik pengetahuan maka akan semakin baik perilaku atau tindakan yang dilakukan.<sup>(77)</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan peran kader yang baik lebih banyak pada responden dengan pengetahuan tinggi. Sebaliknya, peran kader yang kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap terdapat pada kader dengan pengetahuan yang kurang. Untuk menindaklanjuti hal tersebut, diharapkan pemerintah kelurahan bekerjasama dengan pihak puskesmas dapat memberikan wadah bagi kader dalam meningkatkan pengetahuannya terkait imunisasi dasar lengkap. Upaya yang dapat dilakukan seperti memberikan media bacaan atau informasi yang dibutuhkan kader baik berupa buku saku maupun *e-book* yang disebarluaskan melalui grup Whatsapp. Selain itu dengan melakukan pelatihan secara berkala dan diikuti secara bergantian oleh seluruh kader.

Petugas kesehatan perlu mendampingi kader dan memberikan informasi yang berulang terkait imunisasi dasar lengkap. Kader perlu lebih giat lagi untuk mencari informasi dari berbagai pihak dan berbagai platform media seperti Youtube, Website, dan beragam media sosial seperti Instagram, Tik-Tok, Facebook dan jenis lainnya. Sehingga dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman terkait imunisasi dasar lengkap, artinya dalam hal ini kader tidak hanya menunggu intervensi dari petugas kesehatan saja. Kader harus secara mandiri mampu menemukan dan menggali informasi yang dibutuhkan dalam menjalankan perannya di posyandu dengan tetap mencerna dan memilah informasi yang didapat dan mendiskusikan dengan petugas kesehatan jika ada informasi yang diragukan terkait imunisasi dasar lengkap.

#### **5.3.4 Hubungan Insentif dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024**

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024 dengan nilai  $\rho$ -value = 0,045 ( $\rho < 0,05$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian RA.Miranda (2019) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan dengan peran kader dalam program imunisasi.<sup>(23)</sup> Juga sejalan dengan penelitian Dian Pratiwi (2018) bahwa ada hubungan yang signifikan antara peran kader dengan insentif.<sup>(22)</sup> Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lady, dkk (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan keaktifan kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Baumata ( $\rho = 0,697$ ).<sup>(80)</sup>

Teori dari *Lawrence Green* mengatakan adanya perubahan perilaku seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor pendorong. Faktor ini merupakan faktor yang dapat memperkuat terjadinya suatu perilaku yang terwujud

dalam bentuk peran tenaga kesehatan dan insentif.<sup>(21)</sup> Insentif menjadi salah bantuan yang berdampak pada perilaku kader dalam menjalankan perannya terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Adanya insentif yang cukup dapat memberikan peran yang lebih baik dalam mengatasi permasalahan imunisasi dasar lengkap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader dengan insentif yang cukup sebagian besar sudah memiliki peran yang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Hal ini sejalan dengan penelitian Desiana, dkk (2022) bahwa kader yang mendapatkan kompensasi yang baik memiliki kinerja yang baik dalam kegiatan posyandu balita.<sup>(16)</sup> Sebaliknya, kader dengan insentif yang tidak cukup cenderung memiliki peran yang kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Peran kader yang kurang baik pada kelompok kader dengan insentif tidak cukup disebabkan karena kurangnya apresiasi yang diberikan kepada kader, baik dari pemerintah kelurahan, puskesmas, tenaga kesehatan, maupun masyarakat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Berdasarkan hasil penelitian, insentif material diberikan sekali tiga bulan dengan nominal yang sama untuk semua posyandu yakni sebesar Rp100.000,. Meskipun begitu, pendistribusian insentif masih belum lancar secara menyeluruh. Hal ini dikarenakan pendistribusian insentif kader menggunakan sistem baru yakni dengan menggunakan rekening bank, sehingga harus menunggu semua anggota kader memiliki rekening terlebih dahulu baru insentif per kelurahan dapat didistribusikan. Perubahan sistem pendistribusian inilah yang masih menjadi keluhan di tengah-tengah kader, karena masih baru dan masih proses penerapan awal. Selain itu hanya sebagian kecil responden yang mendapatkan insentif non-material, itu pun hanya sebatas sanjungan, piagam, dan baju seragam. Jika hal ini terus dibiarkan maka dikhawatirkan

akan berpengaruh terhadap keoptimalan kinerja kader dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diharapkan adanya kebijakan dari pemerintah kelurahan terhadap percepatan penerapan sistem pendistribusian insentif yang baru, agar insentif kader dapat diberikan sesuai waktu dan nominal yang ditetapkan tepat waktu. Selain itu dibutuhkan koordinasi antara pemerintah kelurahan, puskesmas, tenaga kesehatan, serta masyarakat untuk dapat memberikan apresiasi, sanjungan, piagam, maupun kunjungan secara berkala sebagai bentuk dukungan kepada kader dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, perlu adanya ketetapan dan peraturan yang disepakati oleh kader dan pemerintah kelurahan terkait pendistribusian dan nominal insentif yang diterima kader.

Namun, keoptimalan peran kader dalam kegiatan posyandu tidak hanya dipengaruhi oleh insentif saja. Bahkan ada kader posyandu yang sudah mengabdikan lebih dari sepuluh tahun dan di awal masa kerjanya tidak mendapatkan insentif material sedikit pun. Mereka bekerja hanya semata-mata untuk mengabdikan terhadap daerah mereka masing-masing. Mereka menganggap dan meyakini dengan menjadi kader dapat membantu masyarakat sekitar dalam hal meningkatkan derajat kesehatan, dan secara sukarela ikhlas melakukan tugasnya sebagai seorang kader karena dapat bermanfaat bagi banyak orang. Untuk itu, kader lainnya dapat mencontoh hal tersebut, yakni menanamkan dalam diri bahwa pekerjaan sebagai kader dapat menjadi ladang amal dan tidak semata-mata mengharapkan insentif saja.

### **5.3.5 Hubungan Motivasi dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024**

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $p$ -value = 0,451 ( $p > 0,05$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ivanna, dkk (2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kader balita ( $p = 0,707$ ).<sup>(81)</sup> Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Islamiyati (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan keterampilan kader posyandu dalam stimulasi dan deteksi dini tumbuh kembang balita ( $p = 0,05$ ).<sup>(18)</sup>

Menurut teori kebutuhan seseorang mempunyai motivasi jika belum mencapai tingkat kepuasan tertentu dengan kehidupannya. Kebutuhan yang telah terpenuhi bukan menjadi motivator. Berbagai faktor yang memotivasi seorang kader untuk bekerja dengan baik karena ingin mendapatkan prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan. Motivasi ditentukan dari dua sisi yaitu secara internal dan eksternal. Motivasi internal muncul dari kekuatan lahir dari dalam diri seseorang, misalnya ada rasa tanggung jawab atau rasa memiliki terhadap suatu objek atau pekerjaan. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang muncul diakibatkan adanya pengaruh luar yang mampu mempengaruhi diri pribadi seseorang, misalnya gaji, insentif, dan penghargaan.<sup>(82)</sup>

Hasil penelitian ini diketahui bahwa responden dengan motivasi rendah dengan peran baik sebanyak 4 (33,3%) responden sedangkan responden dengan motivasi tinggi dengan peran kurang baik sebanyak 18 (48,6%) responden. Artinya peran seorang kader tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi secara umum, karena temuan dalam penelitian ini adalah masih terdapat kader dengan kinerja baik meskipun memiliki motivasi rendah. Dan sebaliknya tidak menutup kemungkinan seorang kader

dengan motivasi tinggi memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu rasa tanggung jawab dari dalam diri seseorang. Mereka yang memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, akan menemukan alasan tersendiri untuk dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Ada yang menjalankan tugasnya hanya untuk bertemu dengan teman-teman kader guna menjalin silaturahmi, atau sebatas merasa senang dan dihargai saat membantu orang lain dengan menjadi kader. Faktor lainnya juga bisa berasal dari luar diri seseorang, seperti insentif ataupun penghargaan yang diterima dapat memberikan dorongan kepada kader untuk menjalankan tugasnya. Untuk itu mengapresiasi kinerja dan menghargai apa yang dilakukan oleh kader adalah bentuk sederhana dalam memberikan dukungan kepada kader agar merasa dihargai dan dianggap penting serta mendorong kader untuk dapat menjalankan tugasnya.

Dari hasil penelitian didapatkan responden dengan motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 4 (33,3%) responden. Hal ini disebabkan karena responden merasa bahwa dengan adanya kegiatan posyandu mereka dapat lebih mempererat silaturahmi serta adanya kesadaran diri dari responden sebagai arti penting dari tanggung jawab yang diberikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Eka Wulansari (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tinggi tidak berarti memiliki peluang yang besar untuk kader memiliki kinerja yang baik begitu pula sebaliknya bahwa motivasi yang rendah tidak memiliki peluang yang cukup besar pula untuk kader memiliki kinerja yang baik karena tanpa adanya kesadaran dari kader, maka motivasi apapun yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja kader itu sendiri.<sup>(82)</sup>

Responden yang memiliki motivasi rendah disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan dukungan dari pihak puskesmas maupun pemerintah kelurahan. Untuk itu perlu adanya koordinasi dari pemerintah kelurahan dan puskesmas untuk

lebih memperhatikan dan mengapresiasi kinerja kader sebagai bentuk dukungan dan menghargai tugas yang dilakukan oleh kader posyandu untuk meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan kinerja sebagai kader posyandu.

### **5.3.6 Hubungan Sarana dan Prasarana dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024**

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sarana dan prasarana dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $p\text{-value} = 1,000$  ( $p > 0,05$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Femilia (2021) bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sarana dan prasarana dengan kinerja kader dalam meningkatkan partisipasi masyarakat berkunjung ke posyandu.<sup>(83)</sup> Namun tidak sejalan dengan penelitian Dinda Elfinara (2024) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sarana dan prasarana dengan keaktifan kader dalam kegiatan posyandu.<sup>(47)</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Kader yang memiliki peran baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap lebih banyak memiliki sarana prasarana yang lengkap. Sebaliknya, pada penelitian ini didapatkan bahwa kader yang memiliki peran kurang baik lebih banyak pada kader dengan sarana prasarana yang tidak lengkap. Walaupun sarana prasarana tidak lengkap tetapi partisipasi kader tetap tinggi dan tetap menjalankan perannya dalam kegiatan imunisasi. Hal ini dikarenakan sarana prasarana yang tidak lengkap

bisa diatasi dengan meminjam peralatan kepada badan yang ada di Poskesri dan pemerintah kelurahan. Responden beranggapan walaupun fasilitas hanya seadanya, namun mereka tetap bisa melaksanakan tugasnya untuk memberikan pelayanan kesehatan supaya sasaran Posyandu bisa dicapai dan mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dalam kegiatan imunisasi dasar lengkap.

Tidak lengkapnya sarana dan prasarana meliputi tempat, alat timbang, lembar balik, alat ukur tinggi atau panjang, alat bantu penyuluhan, tempat, dan tablet tambah darah. Menurut Kemenkes (2011), sarana prasarana yang harus ada di posyandu adalah tempat, alat timbang, pita lingkar lengan atas, alat ukur panjang atau tinggi badan, obat gizi, buku pencatatan serta pelaporan, buku KMS atau KIA dan alat bantu penyuluhan. Oleh karena itu, sarana prasarana di posyandu bisa mengikuti standar yang sudah ditetapkan sebagai penunjang dalam melaksanakan kegiatan di posyandu dalam membantu kader dalam program imunisasi dasar lengkap.

Bagaimanapun ketidaklengkapan sarana dan prasarana posyandu harus segera ditindak lanjuti. Untuk itu, diharapkan adanya koordinasi antara kader, pemerintah kelurahan dalam hal ini dapat memaksimalkan kinerja dari pokja posyandu, puskesmas, dan masyarakat dalam melengkapi sarana dan prasarana posyandu agar dapat menunjang kegiatan yang ada di posyandu secara optimal. Kader posyandu dapat melakukan advokasi terhadap pemerintah kelurahan maupun puskesmas dalam penyediaan lokasi posyandu beserta sarana prasarana lainnya yang belum tersedia di posyandu. Pemerintah kelurahan agar dapat mengalokasikan dan mengalokasikan dana untuk ketersediaan sarana dan prasarana, seperti alat bantu penyuluhan, lembar balik, timbangan, obat-obatan, dan terkhusus untuk pembangunan lokasi posyandu yang lebih layak.

### 5.3.7 Hubungan Dukungan Petugas Kesehatan dengan Peran Kader Posyandu terhadap Kelengkapan Imunisasi Dasar Lengkap di Wilayah Kerja Puskesmas Anak Air Tahun 2024

Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara dukungan petugas kesehatan dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024 dengan  $p$ -value = 0,000 ( $p < 0,05$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Islamiyati (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan tenaga kesehatan dengan keterampilan kader dalam stimulasi dan deteksi dini tumbuh kembang balita.<sup>(18)</sup>

*Teori Lawrence Green* mengatakan bahwa peran tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor pendorong dari adanya perubahan perilaku.<sup>(77)</sup> Adanya peran tenaga kesehatan dapat memberikan bantuan kepada kader dalam menjalankan peran yang lebih baik dalam mengatasi permasalahan imunisasi. Peran tenaga kesehatan dalam membantu kader posyandu adalah sebagai fasilitator dan pembimbing kader yang memberi berbagai kemudahan kader dalam kegiatan posyandu serta mampu mendorong kader untuk aktif seoptimal mungkin. Dengan adanya peran tenaga kesehatan kader akan memiliki keberanian, keingintahuan, merasa aman, nyaman, dan kondusif dalam berperan baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap.

Penelitian ini menemukan bahwa responden yang tidak mendapatkan dukungan dari petugas kesehatan cenderung memiliki peran yang kurang baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Padahal kader merupakan perpanjangan tangan dari tenaga kesehatan dan berperan dalam mengatasi permasalahan imunisasi. Adanya keterlibatan petugas kesehatan dalam membantu kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap perlu ditingkatkan kedudukan

petugas kesehatan dan kader dalam kemitraan dan diperlukan support dari masing-masing pihak.

Diharapkan petugas kesehatan memberikan bahan bacaan berupa buku, leaflet, poster, hingga bacaan melalui grup Whatsapp untuk memperkaya pengetahuan kader terkait imunisasi dasar lengkap. Selain itu petugas kesehatan dapat memberikan pengarahan rutin terkait keterbaruan informasi mengenai imunisasi dasar lengkap petugas kesehatan perlu memberikan dukungan berupa motivasi kepada kader guna mencapai target keberhasilan kinerja kader, juga memberikan apresiasi, sanjungan, dan dukungan moril kepada kader. Selain itu, tenaga kesehatan perlu meluangkan waktu untuk berdiskusi, berbincang, berkoordinasi, dan memberikan masukan kepada kader mengenai permasalahan yang berkaitan dengan imunisasi dasar lengkap, pelaksanaan posyandu, dan informasi kesehatan lainnya.

#### **5.4 Analisis Multivariat**

Hasil uji analisis multivariat menunjukkan variabel pengetahuan, insentif, dukungan petugas, dan umur berhubungan signifikan dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap yang dikontrol oleh variabel *confounding* yaitu masa kerja. Variabel pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan peran kader posyandu terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Anak Air tahun 2024. Nilai POR yang didapatkan adalah 43,072 yang berarti kader dengan pengetahuan yang tinggi 43,072 kali berpeluang berperan baik terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap dibandingkan kader dengan pengetahuan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Islamiyati, dkk (2022) yang menjelaskan bahwa variabel yang paling dominan berhubungan dengan keterampilan kader dalam stimulasi dan deteksi dini tumbuh kembang balita adalah variabel

pengetahuan.<sup>(18)</sup> Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Muslimah (2019) bahwa supervise petugas kesehatan merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja kader dalam program imunisasi.<sup>(44)</sup>

Menurut peneliti pengetahuan kader dalam penelitian ini dipengaruhi oleh umur dan peran petugas kesehatan. Kader dengan usia yang lebih tua cenderung memiliki pengetahuan yang baik terkait imunisasi dasar lengkap. Kader yang lebih dewasa dan lebih matang memiliki daya tangkap dan pola pikir dalam memperoleh pengetahuan juga semakin membaik. Petugas kesehatan berpengaruh dalam penyampaian informasi kepada kader, seperti informasi mengenai masalah kesehatan dan berperan besar dalam peningkatan pengetahuan kader terhadap imunisasi dasar lengkap. Petugas kesehatan sebagai fasilitator dan pembimbing kader dalam berperan baik dalam kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Selain itu lebih dari sebagian responden memiliki masa kerja yang lama. Kader dengan masa kerja yang lama memiliki pengalaman yang akan sangat membantu kader dalam mengatasi masalah yang ditemuinya. Lalu, rata-rata kader memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat. Tingginya pendidikan mengindikasikan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah pula kader dalam menerima informasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan faktor yang paling dominan berhubungan yang dapat memberikan pengaruh besar dalam mengontrol peran kader terhadap kelengkapan imunisasi dasar lengkap. Oleh karena itu, pemerintah kelurahan bersama puskesmas perlu memberikan pelatihan serta peningkatan informasi bagi kader agar memperkuat peran kader dalam melakukan promosi kesehatan, memberikan konseling, hingga merujuk masalah kesehatan ke fasilitas pelayanan kesehatan. Tenaga kesehatan juga perlu memberikan pengarahan rutin dan penyampaian informasi berulang kepada kader baik secara lisan maupun

melalui media terkait informasi yang dibutuhkan kader tentang imunisasi dasar lengkap. Selain itu, diharapkan kader dapat meningkatkan inisiatif dan partisipasi aktif dalam mencari dan mengakses informasi kesehatan khususnya terkait keterbaruan informasi mengenai imunisasi dasar lengkap.

