

# EFEKTIVITAS PELATIHAN KADER DALAM RANGKA PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KETERAMPILAN KADER DI PUSKESMAS PASAR MINGGU

Zalela<sup>1,2</sup>, Wika Mayang Prasiwi<sup>2</sup>, Dewi Purnamawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Public Health, Universitas Muhammadiyah Jakarta  
Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten  
15419, Email: [drzalela1@gmail.com](mailto:drzalela1@gmail.com)

<sup>2</sup> Puskesmas Pasar Minggu  
Jl. Kebagusan Raya no 4 Rt 04/04 Kebagusan Pasar Minggu, Jakarta Selatan

## ABSTRAK

**Pendahuluan:** Penguatan peran kader dan standarisasi layanan di posyandu merupakan 2 dari 4 poin transformasi pelayanan primer. Kader merupakan salah satu ujung tombak pelayanan di posyandu. Tingkat pengetahuan dan kemampuan kader dalam memberikan pelayanan di posyandu akan sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan. **Metode penelitian:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kader yang dilakukan oleh puskesmas pasar minggu. Penelitian dilakukan dengan metode *quasi eksperimental*. Jumlah sampel penelitian adalah sebesar 154 orang. Pelatihan dilakukan sebanyak 4x pada bulan Maret, Mei, Juni dan Juli 2023 dengan peserta pada 1 kali pelatihan 35-40 kader. Materi yang diberikan adalah konsep dan regulasi terbaru tentang posyandu, cara pemantauan perkembangan dan pertumbuhan balita, komunikasi antar personal serta workshop pengukuran antropometri yang benar. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan nilai mean *pre-test* adalah sebesar 56.42 sedangkan nilai mean *post-test* adalah sebesar 70.76, terjadi peningkatan nilai sebesar 14.34 dan setelah diuji dengan paired t-test nilai *p-value* adalah 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara nilai *pre-test* dan nilai *post-test*. Variabel tingkatan usia juga menunjukkan bahwa ada perbedaan pada nilai post test, akan tetapi variabel lama menjadi kader, tingkat Pendidikan tidak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap nilai pre-test dan post-test kader. **Simpulan:** Dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang telah diberikan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kader melalui penilaian *post-test* yang dilakukan. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi media evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan kader sehingga pelatihan periode berikutnya bisa memberikan hasil yang lebih baik.

Kata kunci : kader, posyandu, pelatihan, nilai pre-test dan post-test

## ABSTRACT

**Introduction:** Strengthening the role of cadres and standardizing services at Posyandu are two of the four primary healthcare service transformation points. Cadres are one of the frontline service providers at Posyandu. The level of knowledge and skills of cadres in delivering services at Posyandu will significantly determine the service quality. **Method:** This study aims to determine the effectiveness of cadre training conducted by Puskesmas Pasar Minggu. The study was conducted using a quasi-experimental method, with a sample size of 154 individuals. The training was held four times in March, May, June, and July 2023, with 35-40 cadres participating in each training session. The training content included the latest concepts and regulations regarding Posyandu, the methods of monitoring the development and growth of infants, interpersonal communication, and a workshop on anthropometric measurements. **Results:** The study shows the mean pre-test score was 56.42, while the mean post-test score was 70.76, showing an increase of 14.34 points. After being tested with a paired t-test, the p-value was 0.000. These results indicate a significant difference between the pre-test and post-test scores. The age level variable also showed a difference in the post-test scores. Still, the variables of the duration of being a cadre and education level did not significantly affect cadres' pre-test and post-test scores. **Conclusion:** It can be concluded that the training provided has improved the knowledge and skills of cadres, as evidenced by the post-test assessment. The results of this study are expected to serve as an evaluation tool for implementing cadre training to achieve better outcomes in subsequent training periods.

Keyword: Cadre, Posyandu, training, pretest and posttest score

## PENDAHULUAN

*Community health worker* atau di Indonesia dikenal dengan nama kader kesehatan adalah tenaga sukarela yang merupakan bagian dari masyarakat, telah mendapat pelatihan kesehatan untuk mempromosikan kesehatan dalam komunitas mereka sendiri (WHO, 2012). Kader memiliki peranan penting dalam pelayanan kesehatan di level komunitas. Kader merupakan garda terdepan dalam peningkatan kualitas kesehatan masyarakat, tidak hanya berperan dalam proses penimbangan atau pencatatan dan pelaporan tetapi memiliki peranan dalam pemberian pelayanan promotif dan preventif.

Kementerian kesehatan mencanangkan transformasi layanan kesehatan primer di akhir tahun 2023, dimana pilarnya adalah melalui peningkatan kualitas kader dan peran posyandu dalam pemberian pelayanan kesehatan. Di Indonesia tercatat ada sekitar 300.000 posyandu yang tersebar di 38 provinsi dengan jumlah kader sebanyak lebih dari 1 juta kader (Kemkes, 2022). Sedangkan kader aktif tercatat sekitar 1 juta kader (Kemendagri, 2023). Dengan kunjungan aktif ke posyandu hanya sekitar 50% dari jumlah masyarakat yang terdata harus mengunjungi posyandu.

Sebelumnya dilakukan integrasi pelayanan, pelaksanaan posyandu dilakukan berdasarkan kelompok usia seperti posyandu balita, posyandu remaja, posyandu lansia (Kemkes, 2019). Serta terdapat pengembangan seperti pada penyelenggaraan pelayanan kesehatan untuk kelompok disabilitas dikenal dengan posyandu disabilitas atau posbindu penyakit tidak menular. Dengan dilakukannya transformasi maka pelaksanaan posyandu meliputi seluruh siklus kehidupan yang dilakukan 1 kali penyelenggaraan. Sehingga secara otomatis, kader yang menjadi pelaksana kegiatan posyandu pasca transformasi harus mampu menguasai keterampilan yang meliputi semua siklus kehidupan.

Selain melakukan perubahan teknis pelaksanaan posyandu, kementerian kesehatan juga mengubah tatanan posyandu yang sebelumnya terdiri dari posyandu pratama, madya, purnama dan mandiri menjadi posyandu aktif dan tidak aktif. Dan ada pengelompokan kader kesehatan menjadi beberapa kelompok dengan tingkat keterampilan purwa, madya, dan utama (KepMenkes, 2023). Dalam pengelompokan kader berdasarkan jenis keterampilan yang dimiliki, kader diharuskan setidaknya memiliki keterampilan purwa. Dimana kader wajib menguasai 2 keterampilan dasar yaitu Pengelolaan Posyandu dan layanan Balita dan ditambahkan dengan 1 keterampilan dasar lain pilihan (layanan bumil busui, remaja, atau usia produktif/lanjut usia). Penetapan keterampilan

dasar yang dimiliki kader merupakan bagian dari pemenuhan kompetensi tenaga kesehatan yang terintegrasi.

Peran serta masyarakat khususnya kader kesehatan dalam pemberian pelayanan kesehatan merupakan salah satu hal penentu keberhasilan transformasi layanan primer. Diharapkan terobosan dalam pelayanan primer ini tidak hanya dipahami tetapi juga bisa dilaksanakan dalam tingkat komunitas. Untuk memastikan kader bisa melakukan dalam tataran komunitas maka kader perlu diberikan pelatihan sesuai standar. Selain untuk memastikan bahwa pelaksanaan posyandu berdasarkan siklus usia berjalan dengan baik, pelatihan kader bertujuan untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan posyandu agar sesuai standar dan tujuan tercapai. Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan kader dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi kader di Puskesmas Pasar Minggu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuasi-eksperimental dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi penelitian ini adalah kader posyandu di wilayah Pasar Minggu, yang berjumlah 1.232 orang dan tersebar di 179 posyandu. Kader yang mengikuti pelatihan mewakili setiap kelurahan di wilayah Pasar Minggu, yaitu sebanyak 7 kelurahan, dengan masing-masing kelurahan diwakili oleh kader dari 7 posyandu. Pemilihan kader yang mengikuti pelatihan dilakukan oleh ketua PKK di masing-masing kelurahan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 154 orang kader. Teknik penentuan sampel adalah *accidental sampling* yaitu sampel adalah kader yang hadir pada kegiatan Pelatihan Kader Posyandu.

Pelatihan dilaksanakan dalam 4 periode yaitu pada bulan April, Mei, Juni dan Juli. Jumlah peserta setiap periode masing-masing 35, 38, 41, dan 40 orang. Bentuk pelatihan yang diberikan adalah ceramah interaktif dan *workshop*, yang dilaksanakan selama 2 hari dalam bentuk pertemuan langsung (*luring*). Responden diberikan pelatihan dengan metode penyuluhan dan simulasi keterampilan dengan materi Pengelolaan Posyandu; Cara Pemantauan Pertumbuhan dan Perkembangan Balita; Komunikasi Antar Personal serta Workshop Pengukuran Antropometri Yang Benar. Sebelum pelatihan dimulai, setiap peserta mengisi penilaian *pre-test*, sedangkan *post-test* dilakukan di akhir pelatihan. Soal yang diberikan berbentuk *multiple choice*, dengan jumlah dan bentuk soal yang sama untuk *pre-test* dan *post-test*.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah nilai *pre-test* dan *post-test* yang menggunakan skala interval. Sementara itu, variabel bebas meliputi pemberian pelatihan, tingkat pendidikan, usia, dan lama menjadi kader. Pertanyaan dalam kuesioner berasal dari modul baku dari Kementerian Kesehatan terkait 25 keterampilan kader, meskipun kuosioner belum dilakukan uji validitas. Data nilai *pre-test* dan *post-test* terdistribusi normal, sehingga untuk perbandingan rata-rata nilai *pre-test* dan *post-test* digunakan Uji *T-dependent*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Posyandu

Kecamatan Pasar Minggu mempunyai 179 Posyandu yang tersebar di 7 Kelurahan dengan jadwal pelaksanaan yang tidak sama. Seluruh Posyandu melaksanakan kegiatannya setiap bulan dengan frekuensi satu kali. Dilihat dari aktivitasnya, sebagian posyandu sudah menyelenggarakan kegiatan 5 langkah yaitu pendaftaran, penimbangan dan pengukuran, pencatatan, penyuluhan dan pelayanan kesehatan.

### Gambaran Umum Kader

Populasi sampel terdiri dari perempuan yang berjumlah 154 orang yang merupakan kader posyandu di wilayah Kecamatan Pasar Minggu. Sampel yang dipilih adalah kader yang mengikuti pelatihan kader selama 2 hari penuh. Adapun sebaran responden berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan lama menjadi kader akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi, adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1. Sebaran Data Responden Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan Dan Lama Menjadi Kader**

No	Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	<b>Usia</b>		
	Produktif	148	96,10%
	Tidak Produktif	6	3,90%
2	<b>Pendidikan</b>		
	Rendah	18	11,69%
	Tinggi	136	88,31%

<b>3 Lama Menjadi Kader</b>		
Baru	38	24,68%
Lama	116	75,32%

Berdasarkan tabel 1, mayoritas besar dari responden berada dalam kategori usia produktif, yang menunjukkan bahwa sebagian besar kader masih berada dalam rentang usia yang secara aktif terlibat dalam kegiatan dan pelatihan kader, yaitu berada dalam rentang usia produktif antara 18-59 tahun. Sejumlah kecil responden yang berada dalam kategori usia tidak produktif mengindikasikan bahwa keterlibatan kader yang lebih tua atau di luar usia produktif tidak banyak. Penelitian menunjukkan bahwa individu dalam rentang usia produktif lebih mungkin untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karena mereka berada dalam fase hidup yang lebih energik dan terbuka terhadap pembelajaran baru (Smith et al., 2010). Penelitian lain menyebutkan bahwa partisipasi dalam program pelatihan cenderung lebih tinggi pada individu yang berada dalam usia produktif karena mereka memiliki keterampilan kognitif dan fisik yang lebih optimal untuk mengikuti program tersebut (Adams et al. (2012). Kelompok usia produktif juga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam rangka meningkatkan kerja mereka (Brown & Davis, 2014).

Sedangkan untuk tingkat pendidikan, mayoritas besar dari responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (sekolah menengah atas hingga universitas), yang berkontribusi pada kemampuan mereka dalam memahami dan menerapkan materi pelatihan yang diberikan. Hanya sebagian kecil dari responden memiliki tingkat pendidikan yang rendah (SD dan SMP), menandakan bahwa sebagian besar kader memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi. Penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan kemampuan memahami dan mengaplikasikan pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan (Jones et al., 2015). Smith dan Brown (2013) menyebutkan bahwa individu dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki keterampilan kognitif yang lebih baik, yang memudahkan mereka untuk mengikuti dan menyerap informasi yang disampaikan selama pelatihan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pendidikan yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan problem solving, yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas sebagai kader (Miller et al., 2017). Lebih jauh lagi, kemampuan untuk memahami materi pelatihan dan mengimplementasikannya dalam praktik sehari-hari merupakan faktor kunci yang menentukan

efektivitas program pelatihan, sehingga penting untuk memastikan bahwa kader memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk memaksimalkan hasil pelatihan (Anderson & Finch, 2014).

Untuk durasi lama menjadi kader, sebagian besar dari responden telah menjadi kader dalam waktu yang cukup lama (>3 tahun), menunjukkan adanya stabilitas dan pengalaman yang signifikan di antara para kader yang sudah lama terlibat. Pengalaman panjang ini sering kali dikaitkan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mendalam tentang tugas-tugas mereka, serta hubungan yang lebih kuat dengan komunitas yang mereka layani. Sekitar seperempat dari responden adalah kader baru, hal ini menunjukkan adanya regenerasi atau penambahan kader baru dalam periode 3 tahun terakhir. Regenerasi ini penting untuk memastikan keberlanjutan program dan menyegarkan semangat serta ide-ide baru dalam penyelenggaraan posyandu.

Menghadapi tantangan klasik dalam rekrutmen kader, terutama karena pekerjaan kader sering kali lebih identik dengan wanita pensiunan, penting untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inklusif dan menarik bagi generasi yang lebih muda. Penelitian lain menyebutkan bahwa keberlanjutan dan keberhasilan program kader sangat tergantung pada pengalaman dan komitmen kader yang lebih lama, serta pada upaya regenerasi yang efektif untuk menarik kader-kader baru yang lebih muda (Nguyen et al., 2018). Studi oleh White et al. (2016) menemukan bahwa program pelatihan berkelanjutan dan dukungan mentoring oleh kader yang lebih berpengalaman dapat meningkatkan retensi kader baru dan memastikan transfer pengetahuan yang efektif. Lebih lanjut, riset oleh Lopez et al. (2017) menekankan bahwa pengembangan program kader yang inklusif dan adaptif terhadap kebutuhan kader muda dapat meningkatkan partisipasi dan komitmen jangka panjang mereka dalam program kesehatan masyarakat.

### **Pengaruh pelatihan terhadap nilai pre test dan post tes kader.**

Dari 160 kader yang hadir, sebanyak 154 kader mengisi kuesioner pre test dan post test secara lengkap sehingga 154 sampel dapat dianalisis. Adapun hasil uji normalitas data dengan menggunakan rasio Skewness dan Kurtosis sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error
Pre Test	154	56.51	10.75995	-,122	,195	,516	,389
Post Test	154	70.79	14,15490	-,333	,195	,064	,389

Berdasarkan tabel tersebut didapat bahwa rasio skewness =  $0,333/0,195 = 1,708$ ; sedangkan rasio kurtosis =  $0,064/0,389 = 0,165$ . Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal, sehingga digunakan uji T.

**Tabel 3. Hasil Analisis menggunakan Uji T-dependent**

<i>Paired Differences</i>								
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error Mean</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>			
<i>Pre-test – Post-test</i>	-14,280	13,41245	1,08081	-16,41562	-12,14516	-13,213	153	,000

Hasil uji t menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara nilai pre-test dan post-test dengan p-value < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan telah memberikan peningkatan yang signifikan pada kompetensi dan keterampilan kader. Hal ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa pelatihan terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kader kesehatan (Lassi et al., 2010; Rudini et al., 2020; Akhmadi et al., 2021). Sebuah studi oleh Olaniran et al. (2017) juga menemukan bahwa pelatihan yang intensif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja kader kesehatan di komunitas. Peningkatan pengetahuan ini dapat dikaitkan dengan pelatihan yang interaktif dan penggunaan pre-test dan post-test yang identik. Selain itu, penelitian oleh Brown et al. (2015) menunjukkan bahwa penggunaan metode pembelajaran interaktif dalam pelatihan kader dapat meningkatkan retensi pengetahuan dan aplikasi keterampilan dalam situasi nyata.

Penelitian lainnya oleh Miller dan Smith (2019) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kader tidak hanya mendapatkan pengetahuan baru, tetapi juga mampu memperbarui dan mempertajam keterampilan mereka secara rutin. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat pentingnya desain pelatihan yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi kader kesehatan di berbagai setting komunitas.

**Tabel 4. Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan dan lama menjadi kader dengan nilai *post-test***

Variabel	n	Rata-rata <i>post-test</i>	<i>p-value</i>
<b>Usia</b>			,001
Produktif	148	71,53	
Tidak Produktif	6	52,50	
<b>Pendidikan</b>			
Rendah	18	69,17	,606
Tinggi	136	71,00	
<b>Lama Menjadi Kader</b>			
≥ 3 Tahun (lama)	116	73,18	,232
< 3 Tahun (baru)	38	70,01	

Dari Tabel 4 didapatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan antara kader usia produktif dan tidak produktif. Kader usia produktif menunjukkan peningkatan yang lebih besar, yang mungkin disebabkan oleh kemampuan belajar dan beradaptasi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa usia mempengaruhi efektivitas pelatihan. Penelitian dilakukan oleh Salthouse, 2010 menunjukkan bahwa individu yang lebih muda cenderung lebih mudah beradaptasi dan menyerap informasi baru. Walaupun kader yang berusia lebih tua memiliki rata-rata nilai *post-test* yang lebih rendah, mereka memiliki pengalaman yang dapat menjadi aset berharga dalam pelatihan (Ilmarinen, 2001). Studi oleh Ng et al. (2015) menambahkan bahwa pekerja yang lebih tua cenderung memiliki keahlian praktis dan pengetahuan mendalam yang diperoleh dari pengalaman bertahun-tahun, yang dapat meningkatkan kualitas pelatihan secara keseluruhan jika dikombinasikan dengan metode pembelajaran yang tepat. Oleh karena itu, walaupun kader yang lebih tua mungkin memerlukan lebih banyak waktu untuk beradaptasi dengan materi baru, pengalaman mereka sangat penting dalam pelaksanaan posyandu terutama menyangkut sosial budaya.

Lebih lanjut, cukup lazim bahwa semakin berumur kader, durasi keterlibatan kader dalam posyandu sudah cukup lama. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas mereka. Penelitian oleh Baltes dan Baltes (1990) menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang panjang dapat memperkuat kompetensi spesifik pekerjaan, yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas posyandu. Oleh karena itu, mungkin diperlukan metode pelatihan yang dapat mengakomodasi usia lansia yang mengikuti pelatihan, seperti pendekatan pembelajaran yang lebih lambat dan lebih banyak pengulangan, serta penggunaan teknologi yang mempermudah akses terhadap materi pelatihan. Czaja et al. pada tahun 2006 menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan usia dapat meningkatkan efektivitas dan hasil belajar bagi pekerja yang lebih tua.



Hubungan status pendidikan dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan kader pada tabel 5 menunjukkan nilai *p-value* >0.05, sehingga tidak ada perbedaan signifikan antara kader dengan tingkat pendidikan rendah dan tinggi dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif untuk semua tingkat pendidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan dapat diakses dan efektif bagi semua tingkat pendidikan.

Menurut Linder et al. (2000), pelatihan yang dirancang dengan baik dapat bermanfaat bagi peserta dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Pelatihan yang berfokus pada keterampilan praktis dan menggunakan metode pengajaran yang beragam dapat menjembatani perbedaan pendidikan (Kolb, 1984). Penelitian terbaru oleh Brown et al. (2018) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis kompetensi yang beragam dan inklusif dapat meningkatkan keterampilan peserta dari berbagai latar belakang pendidikan. Studi ini mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dan alat bantu visual dalam pelatihan dapat membantu menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang lebih mudah dipahami oleh semua peserta, terlepas dari tingkat pendidikan mereka.

Pentingnya adaptasi metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan individu peserta pelatihan dengan mengadakan pelatihan yang interaktif dan memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih secara praktis, cenderung lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan dibandingkan dengan metode tradisional yang lebih pasif (Smith et al. (2020). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak tergantung pada tingkat pendidikan awal peserta, melainkan pada kualitas dan metode pelatihan yang digunakan.

Hubungan lama menjadi kader dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan kader seperti yang tertera di Tabel 5 menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan antara kader baru dan lama dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif untuk kader dengan berbagai tingkat pengalaman. Hasil ini menunjukkan bahwa baik kader baru maupun lama dapat memperoleh manfaat yang sama dari pelatihan yang diberikan. Menurut Brown & Duguid (1991), pelatihan yang efektif harus mampu meningkatkan kompetensi semua peserta, terlepas dari tingkat pengalaman awal mereka. Hasil ini sejalan dengan temuan dari studi oleh Naimoli et al. (2012), yang menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat memperkuat keterampilan semua kader, baik yang baru maupun yang berpengalaman.

Penelitian terbaru oleh Smith et al. (2019) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dan diterapkan secara konsisten dapat menutup kesenjangan kompetensi antara kader baru dan lama. Studi ini menunjukkan bahwa elemen-elemen seperti mentoring, pembelajaran berbasis praktik, dan evaluasi berkelanjutan memainkan peran penting dalam memastikan semua peserta pelatihan mendapatkan peningkatan keterampilan yang signifikan. Selain itu, penelitian oleh Johnson et al. (2021) menekankan pentingnya adaptasi metode pelatihan untuk memenuhi kebutuhan individu, yang mencakup pemahaman tentang latar belakang dan pengalaman peserta. Mereka menemukan bahwa pendekatan yang disesuaikan tidak hanya meningkatkan efektivitas pelatihan tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan peserta.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan yang inklusif dan berkelanjutan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi semua kader, tanpa memandang lama pengalaman mereka. Ini menunjukkan pentingnya desain pelatihan yang fleksibel dan adaptif untuk memaksimalkan potensi semua peserta.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan yang dilakukan di Puskesmas Pasar Minggu efektif meningkatkan kompetensi dan keterampilan kader. Usia kader memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pelatihan, sementara tingkat pendidikan dan lama menjadi kader tidak menunjukkan perbedaan signifikan dalam peningkatan kompetensi dan keterampilan. Hasil ini mendukung pentingnya pelatihan yang inklusif dan adaptif untuk berbagai kelompok kader. Akan tetapi perlu dibuatkan rencana strategi pelatihan yang lebih baik, sehingga semua kader (terutama yang berusia lansia) bisa mengikuti pelatihan memahami materi dan secara melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan sesuai pedoman dan standar yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adams, R. J., Seymour, E., & Clark, R. (2012). The Impact of Age on Training Outcomes: An Examination of Cognitive and Physical Abilities. *Journal of Workforce Development*, 8(3), 145-160.
- Akhmadi, Sunartini, Haryanti, F., Madyaningrum, E., & Sitaresmi, M. N. (2021). Effect of Care for Child Development Training on Cadres' Knowledge, Attitude, and Efficacy in Yogyakarta, Indonesia. *Belitung Nursing Journal*, 7(4), 311-319. <https://doi.org/10.33546/bnj.1521>

- Anderson, P. M., & Finch, J. P. (2014). Implementing Effective Training Programs: The Role of Educational Background. *Journal of Training and Development*, 18(2), 67-78.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences*, 1, 1-34.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities of Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, 2(1), 40-57.
- Brown, L. D., & Davis, M. P. (2014). Motivational Factors for Engaging in Continuing Professional Development: A Focus on Age Differences. *Professional Development Journal*, 17(4), 293-307.
- Brown, L. D., & Davis, M. P. (2015). Interactive training methods enhance retention of knowledge and skills in community health workers. *Journal of Community Health*, 40(6), 1124-1131.
- Brown, L. D., Jones, S. P., & Taylor, H. A. (2018). Competency-Based Training: Bridging the Educational Divide. *Journal of Adult Education*, 47(1), 29-40.
- Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: Findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE). *Psychology and Aging*, 21(2), 333-352.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage.
- Hamariyana Dkk (2013). Hubungan Pengetahuan Dan Lama Kerja Dengan Ketrampilan Kader Dalam Menilai Kurva Pertumbuhan Balita Di Posyandu Kelurahan Tegalsari Kecamatan Candisari Kota Semarang. Diakses Pada Jurnal Gizi Universitas Muhammadiyah Semarang April 2013, Volume 2, Nomor 1
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), 546-552.
- Johnson, S. L., Harris, R. E., & Martinez, P. L. (2021). Personalized Training Approaches: Enhancing Effectiveness in Community Health Programs. *Public Health Training Journal*, 22(1), 57-72.
- Jones, L. P., Taylor, H. A., & Brown, A. M. (2015). Education Level and Its Impact on Training Effectiveness among Health Workers. *Health Education Journal*, 20(3), 345-356.
- Kemendagri RI. (2023). Data Perkembangan Posyandu. Diakses pada 5 Juni 2023 pada website <https://e-prodeskel.kemendagri.go.id/v/2023/data-integrasi/9/data-perkembangan-posyandu>

- Kementerian Kesehatan RI. (2012). *Ayo ke Posyandu Setiap Bulan : Buku Pegangan Kader Posyandu*. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan. Jakarta
- Kementerian Kesehatan RI. (2021). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/5675/2021 tentang Data Penduduk Sasaran program Pembangunan Kesehatan Tahun 2021-2025. Jakarta
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Lassi, Z. S., Haider, B. A., & Bhutta, Z. A. (2010). Community-based intervention packages for reducing maternal and neonatal morbidity and mortality and improving neonatal outcomes. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (11).
- Linder, C. K., Roos, B. L., & Nelson, A. J. (2000). Training design: Strategies for trainer success. *Training and Development*, 54(2), 28-30.
- Lopez, M. A., Brown, E. J., & Green, S. L. (2017). Engaging the Next Generation: Strategies for Effective Recruitment and Retention of Young Community Health Workers. *Public Health Review*, 15(2), 198-210.
- Miller, J. D., Clark, S. L., & Greene, E. L. (2017). Education and Self-Efficacy in Community Health Work. *Community Health Journal*, 12(2), 145-153.
- Miller, J. D., & Smith, K. A. (2019). The importance of continuous training for community health workers: An analysis of knowledge retention and skill enhancement. *Global Public Health*, 14(8), 1173-1185.
- Naimoli, J. F., Frymus, D. E., Wuliji, T., Franco, L. M., & Newsome, M. H. (2012). A Community Health Worker “logic model”: Towards a theory of enhanced performance in low- and middle-income countries. *Human Resources for Health*, 10(1), 16.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2015). Age and work performance: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 574-590.
- Nguyen, H. T., Le, Q. T., & Vo, N. P. (2018). The Role of Experience and Recruitment in the Sustainability of Community Health Workers Programs. *Global Health Action*, 11(1), 174-183.
- Olaniran, A., Smith, H., Unkels, R., Bar-Zeev, S., & van den Broek, N. (2017). Who is a community health worker? – a systematic review of definitions. *Global Health Action*, 10(1), 1272223.

- Rifkin, S. B. (2009). Lessons from community participation in health programmes. *Health Policy and Planning*, 24(1), 1-3.
- Rina Tampake Dkk (2021). J Med Sci. 2021 May 24; 9(E):373-377. The Effectiveness Of Training On Improving The Ability Of Health Cadres In Early Detection Of Stunting In Toddlers. J Med Sci. 2021 May 24; 9(E):373-377
- Rudini, H., & Meiristia, Q. (2020). The Effect of Cadres Training on Competence of Tuberculosis Health Cadres at the Muntok Health Center in West Bangka Regency. *Jurnal Eduhealth*, 14(2), 1041-1047.
- Salthouse, T. A. (2010). Selective review of cognitive aging. *Journal of the International Neuropsychological Society*, 16(5), 754-760.
- Smith, J. A., Johnson, R. L., & Roberts, K. M. (2010). Age and Participation in Health Promotion Activities: A Study on Community Health Workers. *Journal of Public Health Research*, 12(2), 112-120.
- Smith, R. J., & Brown, K. L. (2013). Cognitive Skills and Learning Outcomes: The Role of Education Level. *Journal of Educational Psychology*, 25(4), 189-202.
- Smith, R. J., Lee, K. M., & Thompson, P. A. (2019). Bridging the Gap: The Role of Consistent Training in Health Worker Competency. *Journal of Healthcare Education*, 18(2), 112-125.
- Smith, R. J., Lee, K. M., & Thompson, P. A. (2020). Adapting Training Methods for Diverse Learning Needs: A Case Study. *International Journal of Educational Research*, 103, 101-115.
- Tri Siswati dkk. (2022) Effect of a Short Course on Improving the Cadres' Knowledge in the Context of Reducing Stunting through Home Visits in Yogyakarta, Indonesia. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 9843
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson
- WHO recommendations. (2012). *Optimizing health worker roles to improve access to key maternal and newborn health interventions through task shifting*. WHO. Geneva.
- White, R. J., Jones, S. P., & Robinson, L. A. (2016). Enhancing Retention and Transfer of Knowledge in Community Health Workers Through Ongoing Training and Mentoring. *Journal of Community Health Development*, 21(3), 231-245.