



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

ANALISIS KINERJA KADER POSYANDU LANJUT USIA DI DESA SIMANDOLAK DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN LANJUT USIA KECAMATAN BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

PUTRI AYU WANDIRA

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Uslam Kuantan Singingi, Simandolak,
Putriayuwandira06@Gmail.Com

ABSTRAK

Kinerja kader merupakan hasil kerja yang dilakukan kader dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang dilakukan dengan baik merupakan suatu yang akan menghasilkan input berupa kesejahteraan lansia sebagai pengguna posyandu lansia. Penelitian ini dilaksanakan di Pustu Koto Simandolak Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Kinerja Kader Posyandu Lansia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Kinerja Kader Posyandu Lansia Dalam Memberikan Pelayanan Didesa Simandolak Wilayah Kerja Pustu Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Informan Penelitian Sebanyak 10 Responden. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan Metode Purposive Sampling yaitu teknik penarikan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang jumlah informannya ditentukan peneliti. Adapun penelitian ini memerlukan data primer dan data sekunder. Analisa Data Yang Digunakan Adalah Deskriptif Kualitatif. hasil dari penelitian penulis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dengan indikator pencapaian kinerja kader posyandu lansia di desa simandolak kecamatan benai kabupaten kuantan singingi sudah baik.

Kata Kunci: Analisis, Kinerja Kader

ABSTRACT

The performance of cadres is the result of work done by cadres in carrying out the duties and responsibilities given. Performance that is done well is something that will produce input in the form of the welfare of the elderly as users of the elderly Poayandu. This research was carried out at the Koto Simandolak Center, Benai District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to find out the performance of elderly posyandu cadres. The formulation of the problem in this study was how the performance of elderly Posyandu cadres in providing services in Simandolak village, working area of Pustu, Benai subdistrict, Kuantan Singingi district. Research Informants A total of 10 Respondents. The sampling technique uses the Purposive Sampling Method, which is a sampling technique with certain consideration, the number of informants is determined by the researcher. As for this research, it requires primary data and secondary data. Data Analysis Used Is Descriptive Qualitative. results of the author's research. From the results of the study it can be concluded that the performance achievement indicators for elderly posyandu cadres in Simandolak village, Benai sub-district, Kuantan Singingi district are already good.

Keywords: Analysis, Cadre Performance

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia berdasarkan data dari kementerian kesehatan, telah mengalami kenaikan jumlah penduduk lanjut usia pada 2019 mencapai 25,9 juta jiwa. Dengan demikian



diperkirakan akan terus meningkat hingga mencapai 48,2 juta jiwa ditahun 2035. Dilihat dari perkiraan tersebut adanya upaya peningkatan kesehatan bagi lansia, peran posyandu dalam meningkatkan kesehatan lansia sangat diperlukan

Menurut WHO (dalam Nugroho, 2014:2) mendefenisikan lanjut usia yang selanjutnya kita sebut sebagai lansia yaitu seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun keatas, baik pria maupun wanita. Lanjut usia adalah kelompok orang yang sedang mengalami suatu proses perubahan yang bertahap dalam jangka waktu tertentu. Meningkatnya jumlah dan proporsi kelompok penduduk usia lanjut yang disebabkan oleh transisi demografik serta semakin tingginya rata-rata harapan hidup.

Meningkatnya populasi lanjut usia pemerintah mengupayakan berbagai kebijakan pelayanan kesehatan lanjut usia. Hal ini dilakukan pemerintah dengan tujuan memberikan fasilitas kesehatan bagi lansia yang akan memberikan masa tua yang sehat sejahtera

Namun hal tersebut juga berpadu dengan memudahkan nilai-nilai kekeluargaan serta meningkatnya tuntutan kegiatan untuk usia yang masih produktif sehingga lanjut usia tidak mendapat perhatian dari orang-orang terdekat seperti keluarga yang mengakibatkan ketelantaran penduduk usia lanjut. Penelantaran tersebut dikarenakan perubahan yang terjadi pada lanjut usia sehingga tidak bisa memenuhi kebutuhannya dan menjadi ketergantungan kepada orang lain. Penelantaran pada lanjut usia dapat mengakibatkan masalah pada kesehatan mentalnya seperti mengalami depresi. Dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak terutama keluarga, teman-teman, masyarakat dan pemerintah agar dapat menerima dan terbiasa akan perubahan-perubahan yang terjadi.

Undang-undang tentang kesehatan no 36 tahun 2009 pasal 138 menjelaskan bahwa kondisi kesehatan pada lansia terus mendapat perhatian yang lebih, dengan terpelihara dan mengupayakan agar dalam kehidupannya lansia menjalani hidup secara produktif sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat ikut serta dalam berpartisipasi dalam sebuah pembangunan.

Mendapatkan fasilitas kesehatan merupakan hak asasi dan merupakan investasi, sehingga adanya upaya, perjuangan dan peningkatan yang dilakukan seluruh anggota masyarakat suatu bangsa, agar setiap golongan masyarakat dapat memperoleh kehidupan yang lebih sehat, sehingga dapat mewujudkan derajat kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat yang optimal khususnya pada kesehatan masyarakat.

Posyandu lansia adalah sebuah wadah pelayanan kesehatan terkecil warga lansia. Kegiatan ini adalah pelayanan kesehatan dengan mengupayakan peningkatan pelayanan yang sedang dibutuhkan masyarakat seperti perbaikan gizi, kesehatan pangan keluarga dan kesejahteraan sosial, pemeriksaan kesehatan. dan lain sebagainya. Beberapa pelayanan yang diberikan posyandu tersebut harus dijalankan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Dalam pembentuk dan pelaksanaannya posyandu dilakukan dengan inisiatif masyarakat. Hal ini, membuat program dan pelayanan yang tersedia bisa disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat daerah setempat.

Kegiatan posyandu lansia terdapat kepengurusan atau yang disebut dengan kader lansia. Kader lansia merupakan orang yang ditunjuk dan dipercaya masyarakat, bersedia bekerja sama dalam kegiatan kemasyarakatan secara sukarela khususnya dalam meningkatkan kesehatan pada lansia daerah setempat. Didesa koto simandolak terdapat 10 orang yang dipilih oleh masyarakat untuk menjadi seorang kader lansia.

Adanya kader lansia pada setiap kegiatan posyandu ini bertujuan untuk memberi pelayanan khusus kepada lansia dalam mengikuti kegiatan posyandu. Partisipasi lansia merupakan



keterlibatan anggota masyarakat, dan petugas kesehatan dalam meningkatkan partisipasi lansia dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan posyandu lansia dilaksanakan didesa koto simandolak.

Alasan peneliti tertarik meneliti tentang kinerja kader lansia dalam meningkatkan kesejahteraan lansia pada kegiatan posyandu karena dilihat dari beberapa judul yang meneliti tentang posyandu lansia ataupun kinerja kader lansia namun pada penelitian terdahulu belum ada penelitian yang meneliti tentang kinerja kader lansia pada kegiatan posyandu. Kemudian dilihat dari kondisi lapangan yang memungkinkan peneliti mampu melakukan penelitian tersebut didesa koto simandolak sampai saat ini masih melakukan kegiatan posyandu baik. posyandu untuk anak bayi, balita, ibu hamil maupun posyandu untuk lansia secara rutin.

Sesuai pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat masih banyak masyarakat yang termasuk lansia tidak mengikuti kegiatan posyandu lansia.

Kinerja kader yang masih rendah juga dilihat dari jumlah kunjungan terhadap lanjut usia yang masih sangat kurang yang tidak mencapai target kunjungan. Didalam sebuah posyandu lansia kunjungan lansia sangat penting demi tercapainya kesejahteraan, permasalahan kinerja kader salah satunya adalah setiap kader harus mengunjungi rumah-rumah lansia, tujuannya supaya lansia mengetahui jadwal dilaksanakannya posyandu tersebut dan memberikan arahan tentang kesehatan bahwa posyandu sangat diperlukan untuk lanjut usia, dan peneliti lihat disini kinerja kader kurang baik dalam melaksanakan tugas tersebut, tugas itu tidak dilaksanakan dengan baik, dan melalaikan tugas tersebut. Sehingga kinerja kader koto simandolak tidak optimal dalam menggerakkan posyandu lansia.

**Berikut tabel 1.1kunjungan lansia setiap 1 kali sebulan
Pendaftaran lansia/PTM**

NO	HARI/TANGGAL	LANSIA
1	Jum'at 13-11-2020	31 lansia
2	Jum'at 11-12-2020	21 lansia
3	Rabu 10-02-2021	22 lansia
4	Jum'at 09-04-2021	24 lansia
5	Jum'at 07-05-2021	11 lansia
6	Jum'at 11-06-2022	23 lansia
7	Jum'at 09-01-2022	28 lansia
8	Jum'at 13-01-2023	22 lansia
9	Jum'at 10-02-2023	33 lansia

Sumber:pustu koto simandolak

Penduduk lansia perlu mendapatkan pembinaan agar menjadi lebih berkualitas dan produktif sehingga dapat mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Indikator masyarakat yang sejahtera yaitu merujuk pada masalah kesejahteraan sosial dan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Usaha mencapai kesejahteraan sosial bagi lanjut usia bukan saja kewajiban secara



personal tetapi juga kolektif yaitu keluarga, masyarakat dan pemerintah juga menjamin usaha-usaha kesejahteraan sosial lanjut usia sesuai dalam pasal 3 UU RI No. 13 tahun 1998 tentang kesejahteraan lanjut usia yaitu:

“ upaya peningkatkan kesejahteraan sosial lanjut usia diarahkan agar lanjut usia tetap dapat diberdayakan sehingga berperan dalam kegiatan pembangunan dengan memperhatikan fungsi, kearifan. Pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman, usia. Dan kondisi fisiknya. Serta terselenggaranya pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial.”Upaya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan masalah dan memberdayakan lansia bersifat promotif, preventif, curatif, dan rehabilitatif. Upaya tersebut harus menggunakan strategi dan serta mengontrol hubungan baik secara individu, maupun kelompok. Dapat dikatakan upaya tersebut membutuhkan kekuatan yang dinamis yang tidak saja dilakukan oleh keluarga, namun pihak yang terkait seperti masyarakat dan juga pemerintah melalui dinas terkait. Kegiatan masyarakat dalam memberdayakan lansia, antara lain melalui posyandu lansia. Posyandu lansia merupakan program yang disediakan pemerintah, khususnya dinas kesehatan yang kemudian dikoordinasi oleh puskesmas pada tiap-tiap kecamatan untuk selanjutnya dikelola dan diselenggarakan oleh organisasi atau kelompok layanan sosial masyarakat. Pengelolaan kader-kader yang berada dikelompok tersebut berasal dari partisipasi masyarakat.

Berikut Tabel 1.1 Data Lnsia diposyandu koto simandolak Kecamatan Benai KabupatenKuantan Singingi

NO	NAMA	L/P	UMUR	DX	TD	TRY	TB	BB	LP
1	Ramayulis	P	62 thn	Hypertensi	177/102 mmhg	Fimlodipin 10 mg	193	64	104
2	Wasnimar	P	67 thn	Gatal-gatal	113/66 mmhg	Vitamin arkavit	155	41	73
3	Dasmiwati	P	69 thn	Dm ispa	142/85 mmhg	Magtral samconal	150	39	77
4	Herda Ningsih	P	64 thn	Dm	118/83 mmhg	Lanjut obat gula	165	65	97
5	Helmidawati	P	64 thn	Hypertensi	157/111 mmhg	Amlodifin	140	40	79
6	Nurlela	P	69 thn	s. kepala	133/85 mmhg	Orcoviet, samcopenal	143	42	87
7	Rosnah	P	71 thn	s. kepala	109/63 mmhg	Samcofanal, vit	146	39	72
8	Hendrawati	P	63 thn	Ispa	112/78 mmhg	Samcopenal	151	50	92
9	Darwisah	P	76 thn	Gatal-gatal	119/73 mmhg	Orphen, salaf hydro	146	30	64



10	Sunarti	P	66 thn	Gatal-gatal	127/79 mmhg	Orphen arkavit salaf hydro	153	41	71
11	Astuti	P	61 thn	Ispa	137/77 mmhg	Fe brastistis	153	55	85
12	Nurlis	P	65 thn	Ispa	117/76 mmhg	Grautusif, samconal arkavit	156	55	84
13	Darnis	P	71thn	Hypertensi	163/100 mmhg	Rujuk pkm benai	158	59	80
14	Misdiana	P	71 thn	Hyperyensi	149/79 mmhg	Amlodipine 10 arkavit	152	50	82
15	Nurhayati	P	52 thn	Hypertensi	155/62 mmhg	Nifodifin, neorade	153	64	100
16	Rosmiana	P	76 thn	Gatal-gatal	122/60 mmhg	Orphen, dexametason, neorodex	155	41	89
17	Husuf A.Ma.Pd	L	75 thn	Hypertensi	116/65 mmhg	Vitamin neorodex	157	49	79
18	Muliati	P	64 thn	Sakit lutut	154/83 mmhg	Neorodex	152	46	85
19	Hendrawati	P	52 thn	Hypertensi	163/82 mmhg	Nifedifin neorodex	150	51	93
20	Jusmarni	P	66 thn	Gastritis	140/83 mmhg	Triocid, neorodex	152	58	96
21	Dahlia l	P	70 thn	Hypertensi	173/88 mmhg	Triocid, neurodex	144	39	61
22	Dahlian	P	64 thn	Hypertensi, alergi	162/83 mmhg	Ctm, calopril, glimefrid	40	146	71
23	Yulinar	P	76 thn	Mata kabur”	105/62 mmhg	Arkavit	140	31	62
24	Siti asia	P	82 thn	Sakit kepala	148/65 mmhg	Emturnas, arkavit antasida doin	147	48	87
25	Yaumil farida	P	82 thn	Hypertensi	172/93 mmhg	Nifedifin, emturnas, arkavit	144	42	72
26	Hasnawati	P	60 thn	Demam	112/73 mmhg	Vitb12, emturnas, antasid	157	38	63
27	Djusnah	P	68 thn	Hypertensi	151/83 mmhg	Emturnal, arkavit, vaptil	150	45	71
28	Justeria	P	45 thn	Cek tensi	147/72 mmhg	-	163	62	89
29	Akamnidi	L	80 thn	Hypertensi	194/109 mmhg	Plutamol, salbutamol, vavril	165	50	97
30	Saria	P	64 thn	Mata kabur”	105/62 mmhg	Ctm, calopril, glimefrid	140	40	62
31	Iyetliarti	P	47 thn	Ispa	123/80 mmhg	Plutamol,arkavit	156	53	87



32	Murdayah	P	67 thn	Ispa	153/93 mmhg	Somcopenal, orkavit	150	35	63
33	Yurni	P	60 thn	Nyeri sendi	133/69 mmhg	Arkavit	160	55	68

Sumber: Pustu Koto Simandolak 2023

Tabel 1.1 perangkat posyandu lansia koto simandolak

1	Bidan	Putri indrayati s,tr.keb Ns. Dely angria s,keb
2	Ketua	Fanny haryanti,S.pd
3	Bendahara	Namrandanis
4	Sekretaris	Neni yelsi
5	Anggota kader	a. Elvyda yanti b. Rina c. Neni d. Anis e. Gita f. Santi g. Vina h. Palapa i. Fanny j. Ica

Sumber: pustu koto simandolak

Posyandu lansia menurut UU No. 13 tahun 1998 merupakan wadah pelayanan kepada lansia dimasyarakat yang menitikberatkan pelayanan kesehatan, psikologis, rohani, pemenuhan gizi agar lansia dapat memenuhi kebutuhannya dan kesejahteraan sosial yang memadai. Kegiatan posyandu lansia diadakan setiap satu bulan sekali. Kegiatan yang dilakukan posyandu lansia meliputi:

- a. Pelayanan kesehatan agar lansia dapat mengetahui kondisi tubuhnya dan melakukan pencegahan apabila sudah terdapat gejala suatu penyakit. Kegiatan pelayanan kesehatan seperti contohnya pengukuran tinggi dan berat badan. Cek tensi darah, dll. Yang dilakukan oleh dokter, bidan dari puskesmas/ bidan desa.
- b. Pelayanan psikiologis merupakan pelayanan yang bertujuan untuk membuat psikiologis lansia selalu bahagia dan senang sehingga selalu percaya diri, dan tidak merasa takut, stres dan depresi agar tidak mudah sakit.
- c. Pelayanan rohani adalah pemberian bimbingan rohani yang dilakukan dengan sistem tutor sebaya.
- d. Pelayanan pemenuhan gizi yaitu dengan pemberian makanan dan minuman tambahan kepada lansia.

Penyelenggaraan posyandu lansia dilakukan dengan sistem 5 meja yang meliputi:

- a) Meja 1
Tempat pendaftaran



- b) Meja 2
Tempat penimbangan dan pencatatan berat badan ,pengukuran dan pencatatan tinggi badan serta penghitungan indeks masa tubuh (IMT).
- c) Meja 3
Tempat melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengobatan sederhana (tekanan darah, gula darah, Hb dan pemberian vitamin, dan lain-lain)
- d) Meja 4
Tempat melakukan kegiatan konseling(kesehatan,gizidan kesejahteraan).
- e) Meja 5
Tempat memberikan informasi dan melakukan kegiatan sosial(pemberian makan tambahan,bantuan modal, pendamping.

Posyandu lansia yang terletak di RW I kelurahan simandolak kecamatan benai termasuk kedalam wilayah kerja pustu yang berdiri sejak tahun 2019 mengadakan kegiatan disetiap satu bulan satu kali. Posyandu lansia yang berada dikelurahan simandolak berjumlah 2 yaitu di RW I dan RW 1 dengan jumlah lansia 38 orang.

Atas dasar latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul” analisis kinerja kader posyandu lansia koto simandolak dalam meningkatkan kesejahteraan lanjut usia kecamatan benai kabupaten kuantan singingi”

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana kinerja kader lansia dalam memberikan pelayanan diposyandu lansia didesa simandolak wilayah kerja pustu kecamatan benai kabupaten kuantan singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.2 Untuk mengetahui kinerja kader posyandu lansia dikoto simandolak

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi para peneliti kependidikan duharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan masyarakat. Dengan adanya penelitian ini dapat menjelaskan kinerja kader posyandu lansia dalam meningkatkan kesejahteraan lansia kecamatan benai kabupaten kuantan singingi. Peran kader lansia dalam meningkatkan partisipasi lansia pada kegiatan posyandu sebagai referensi kedepannya sehingga menghasilkan perubahan yang baik.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi kader lansia, membuka pemikiran yang kian maju tentang meningkatkan kinerja kader lansia pada kegiatan posyandu.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah ilmu dan wawasan yang berguna untuk mendukung pengetahuan dalam pengembangan dan meningkatkan kinerja kader lansia pada kegiatan posyandu.
- c. Bagi daerah, dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan keputusan kebijakan pada bidang kesehatan lansia.
- d. Bagi mahasiswa, sebagai rancangan dalam penelitian selanjutnya, serta sebagai rancangan sasaran dalam pendidikan lansia.

2. LANDASAN TEORI

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara



Menurut George Terry (dalam Sutha, 2018:45) administrasi adalah “perencanaan, pengendalian, pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakan mereka yang melaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

bahwa istilah administrasi berasal dari kata latin: ad + ministrare. Ad= intensif, dan ministrare= melayani atau memenuhi. Jadi administrare artinya melayani atau memenuhi secara intensif. Selanjutnya kata latin. Tersebut diterjemahkan kedalam bahasa inggris menjadi “*administration*” dan dalam bahasa indonesia disebut “*administrasi*” jauh sebelum adanya terjemahan dalam bahasa inggris, bagi masyarakat indonesia telah mengenal istilah “*administrare*”

sebagai warisan penjajahan belanda yang bercokol diindonesia kurang lebih tiga setengah abad atau kurang lebih 350 tahun lamanya. Selanjutnya dalam proses perjalanan kehidupan bangsa indonesia, mengenal atau memperkenalkan dua istilah yang berbeda makna dan berbeda asal-muasalnya.

Harbet A. Simon (dalam Pasalong, 2012:50) mendefenisikan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerja sama untuk tujuan-tujuan bersama. Sedangkan menurut leonard D. White (dalam keban 2013:136) mendefenisikan administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada usahakelompok-kelompok, baik pemerintah , baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Selanjutnya menurut Jhon dan Robert (dalam Pasalong, 2012:56) Administrasi Publik meliputi:

- a. Implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
- b. Koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah.
- c. Suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Menurut Edward Litchfield (dalam Afifuddin 2012:24) mengatakan bahwa administrasi negara adalah suatu stadi mengenai bagaimana bermacam-macam, badan-badan pemerintah diorganisasi dilengkapi tenaga0tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin.

John M. Pfiffner dan Robert v. Presthus (dalam Afifuddin 2012:24) administrasi negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arahan dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

George J. Gordon (dalam Affiifuddin 2012 :24) Administrasi Negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses yang dilakukan organisasimaupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan dan pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif,eksekutif serta peradilan. Administrasi negara merupakan bagian dari proses species dari administrasi, dimana implementasinya tidak bisa lepas hubungannya dengan fungsi pemerintah, setiap negara termasuk indonesia mengenal adanya perbedaan fungsi-fungsi politis dan administrasi dalam pemerintahan. Adanya kotonomi fungsi pemerintahan tersebut mempunyai pengaruh terhadap perkembangan ilmu administrasi negara, pengaruh



tersebut bisa menguntungkan dan bisa merugikan, dan disisi lain bisa menekankan pentingnya administrasi negara.

Prinsip Administrasi Negara menurut Hebert Simon (dalam Pasalong 2012:63) adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui suatu spesialisasi tugas dikalangan kelompok.
- b. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok didalam suatu hirarki yang pasti.
- c. Efisiensi administrasi dapat digunakan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor didalam organisasi sehingga jumlahnya kecil.
- d. Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerja untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan tujuan, proses, langganan dan tempat.

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan termasuk kelompok "*Applied Sciences*" karena kemanfaatannya akan ada apabila : konsep, prinsip-prinsip, rumus-rumus, dalil-dalil, metodologi, lokus, fokusnya atau obyeknya yang jelas dikembangkan dan diterapkan secara terus menerus untuk meningkatkan berbagai kehidupan manusia termasuk berbangsa dan bernegara. Banyak pengertian administrasi yang dikemukakan oleh para ahli administrasi, ada pengertian administrasi secara luas dan ada yang secara sempit, dan ada yang mengartikan sebagai proses sosial.

Menurut Sondang P Siagian (2012:13) Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut George Terry (Sutha, 2018: 32) Administrasi adalah " perencanaan, pengendalian, pengorganisasian pekerjaan perkantoran, serta penggerakkan mereka yang melaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sondang P. Sigian (dalam Inu Kencana Syafie, 2016:5) Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

The Liang gie (dalam Afifuddin, 2012:5) mendefinisikan Administrasi adalah rangkaian kegiatan kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang didalam kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Prajudi Atmosudirjo (dalam Afifuddin 2012:5) Administrasi merupakan suatu fenomena sosial, yaitu perwujudan tertentu dalam masyarakat moderen. Ekstensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Jadi, barang siapa hendak mengetahui administrasi dalam masyarakat ia harus mencari lebih dahulu suatu organisasi yang masih hidup disitu terhadap administrasi.

Pasalong (2011:3) Administrasi adalah rangkaian kegiatan-kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dan bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Selanjutnya ia menyatakan administrasi mempunyai dua dimensi yaitu dimensi karakteristik dan dimensi unsur-unsur. Dimensi karakteristik yang melekat pada administrasi yaitu efisien, efektif dan rasional, sedangkan dimensi unsur-unsur administrasi yaitu:

- a. Adanya tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelum melaksanakan suatu pekerjaan.
- b. Adanya kerjasama baik sekelompok orang atau lembaga pemerintah maupun lembaga swasta.
- c. Adanya sarana yang digunakan oleh sekelompok atau lembaga dalam melaksanakan tujuan yang hendak dicapai.



2.1.2 Teori /Konsep Organisasi

Menurut E. Wight (dalam Yoyo 2019:167) Organisasi adalah suatu system berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiferensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan mentransformasi, dan menyatukan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan dan sumber daya alam menjadi satu kesatuan pemecahan masalah yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka suatu organisasi memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Organisasi merupakan suatu system sosial, yang terdiri dari dua orang atau lebih sehingga terjadi interaksi antar individu.
- b. Dikoordinasi secara sadar dan fungsi dalam suatu dasar yang terus-menerus. Koordinasi yang dilakukan secara sadar mencakup koordinasi usaha, suatu tujuan bersama, pembagian tenaga kerja, dan hirarki wewenang yang membentuk struktur organisasi.
- c. Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Ada organisasi yang tujuan untuk mencari laba ada juga yang *non profit*.

Teori-teori dalam konsep ilmu administrasi negara mengenai berbagai atas teori-teori yang menjelaskan organisasi-organisasi nonmodern (*naturalistic, organisation, naturalistic, organisaties*). Teori-teori organisasi non-modern dikembangkan dengan banyak mempergunakan pandangan-pandangan antropologi, sosiologi dan ilmu kebudayaan. Sikap para warga organisasi terhadap pimpinan dan sikap kelakuan mereka yang bersifat serba pribadi atau personal, dapat dipahami melalui ajaran-ajaran Antropologi dan Sosiologi.

2.1.3 Teori/Konsep Manajemen

Menurut Terry (2011:1) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Sedangkan menurut Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko (2014:8) manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Defenisi ini mengandung arti bahwa para menejer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan. Selanjutnya menurut Manullang (2013:3) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Fungsi Manajemen menurut Richard L (dalam Yoyo dkk 2019:174) terdiri dari 5 fungsi yaitu:

- a. *Planning* (perencanaan), menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama satu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat.
- b. *Organizing* (pengorganisasian) yaitu mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan dan penting memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan ini.
- c. *Staffing* (kepegawaian) menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.
- d. *Motivating* (motivasi) mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan.
- e. *Controlling* (pengawasan) yaitu mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan korektif dimana perlu.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:



1. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
2. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
3. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
4. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pasangonya.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Cherrington (dalam Irham Fahmi 2014:11) yaitu:

1. **Staffing/Employment**
Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia.
2. **Performance Evaluation**
Departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer bertanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kerja tersebut dilakukan seluruh bagian perusahaan.
3. **Compensation**
Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.
4. **Training and Development**
Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan). Terlibat dari program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.
5. **Employee Relation**
Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia.
6. **Safety and Health**
Setiap perusahaan wajib untuk memilikidan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus-menerus tentang pentingnya keselamatan kerja suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan kerja secara umum.
7. **Personel Research**



Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka.

Posyandu lansia

Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) merupakan salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdaya masyarakat dan memberikan kemudahan pada masyarakat dan memperoleh pelayanan kesehatan dasar (Depkes, 2011)

Posyandu adalah pusat kegiatan masyarakat dalam upaya pelayanan kesehatan dan keluarga berencana kegiatan posyandu adalah perwujudan dari peran serta masyarakat dalam menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan mereka.

Pos Pelayanan Terpadu (posyandu) lanjut usia adalah suatu wadah pelayanan kepada lanjut usia dimasyarakat, yang proses pembentukannya dan pelaksanaannya dilakukan oleh masyarakat bersama lembaga swadaya masyarakat (LSM). Lintas sektor pemerintah dan non-pemerintah, swasta, organisasi sosial dan lain-lain, dengan menitik beratkan pelayanan kesehatan pada upaya promotif dan preventif.

Disamping pelayanan kesehatan, di posyandu lanjut usia juga dapat diberikan pelayanan sosial, agama, pendidikan, keterampilan, olah raga dan seni budaya serta pelayanan lain yang dibutuhkan para lanjut usia dalam rangka meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka, selain itu mereka dapat beraktifitas dan mengembangkan potensi diri (Kemenkes RI, 2013). (KomNasLansia 2010) Posyandu lansia adalah suatu forum komunikasi, alih teknologi dan pelayanan kesehatan oleh masyarakat dan untuk masyarakat yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan sumber daya manusia khususnya lanjut usia (Depkes, 2000)

Posyandu lansia adalah pos pelayanan terpadu untuk masyarakat yang sudah berusia lanjut disuatu wilayah tertentu yang sudah disepakati dan digerakkan oleh masyarakat dimana masyarakat yang berusia lanjut bisa mendapatkan pelayanan kesehatan (Khadijah *et al.*, 2014).

Jadi, posyandu lansia adalah sebuah wadah, tempat pelayanan terpadu yang diperuntukkan bagi lansia disuatu daerah tertentu yang didalamnya terdapat pelayanan kesehatan, dan kegiatan peningkatan kesehatan serta kesejahteraan lansia yang dalam pelaksanaannya melibatkan peran masyarakat dan organisasi sosial.

Manfaat Dan Tujuan Posyandu Lansia

Manfaat Posyandu Lansia menurut Depkes RI (2006) adalah:

1. Kesehatan fisik usia lanjut dapat dipertahankan tetap bugar
2. Kesehatan rekreasi tetap terpelihara
3. Dapat menyalurkan minat dan bakat untuk mengisi waktu luang

a. Tujuan Umum:

1. Meningkatkan derajat kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan usia lanjut, untuk mencapai masa tua yang bahagia dan berdayaguna bagi keluarga



2. Mendekatkan pelayanan dan meningkatkan komunikasi antara masyarakat usia lanjut

b. Tujuan Khusus:

1. Meningkatkan kesadaran lansia
2. Membina kesehatan dirinya sendiri
3. Meningkatkan mutu kesehatan lansia
4. Meningkatkan pelayanan kesehatan lansia (ismawadi, 2010:45)

Sasaran Posyandu Lansia

1. Sasaran langsung yang meliputi pra-lanjut usia(45-59), usia lanjut(60-69 tahun), usia lanjut resiko tinggi (>70 atau usia 60 tahun atau lebih dengan masalah kesehatan).
2. Sasaran tidak langsung yang meliputi keluarga dimana usia lanjut berada, masyarakat dilingkungan usia lanjut, organisasi sosial yang peduli terhadap pembinaan kesehatan usia lanjut, petugas lain yang menangani kelompok usia lanjut dan masyarakat luas (Efefendy,2000).

Mekanisme Pelayanan Posyandu Lansia

Penyelenggaraan posyandu lansia dilaksanakan oleh kader kesehatan yang terlatih, tokoh dari PKK, tokoh masyarakat dibantu oleh tenaga kesehatan dari puskesmas setempat baik seorang dokter bidan atau perawat, penyelenggaraan posyandu lansia dilakukan dengan sistem 5 meja meliputi:

1. Meja 1

Tempat pendaftaran

2. Meja 2

Tempat penimbangan dan pencatatan berat badan, pengukuran dan pencatatan tinggi badan serta penghitungan index masa tubuh (IMT).

3. Meja 3

Tempat melakukan kegiatan pemeriksaan dan pengobatan sederhana (tekanan darah, gula darah, Hb dan pemberian vitamin, dan mengisi KMS).

4. Meja 4

Melakukan kegiatan konseling (kesehatan, gizi dan kesejahteraan)

5. Meja 5

Pemeriksaan kesehatan dan pengobatan, mengisi data hasil pemeriksaan kesehatan pada KMS, dan diharapkan setiap kunjungan para lansia dianjurkan untuk selalu membawa KMS lansia guna memantau status kesehatannya.

Jenis Pelayanan Diposyandu Lansia

Pelayanan yang terdapat diposyandu lansia diantaranya pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan status gizi dan mental masing-masing pemeriksaan dilakukan oleh kader yang telah mendapatkan pelatihan dari puskesmas, jenis pelayanan secara menyeluruh menurut

(kemenkes,2012) adalah sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan kemandirian aktifitas keseharian lansia

Pemeriksaan ini berhubungan dengan aktifitas sehari-hari misalnya: makan/minum, berjalan, mandi, berpakaian, naik turun tempat tidur.

- b. Pemeriksaan kesehatan status mental

Pemeriksaan ini bertujuan untuk mengkaji status mental pada lansia, adapun pengkajiannya meliputi penampilan fisik, postur tubuh, koordinasi gerak, ekspresi muka, dan kesadaran.

- c. Pemeriksaan pada status gizi



Pemeriksaan ini meliputi pengukuran berat badan, pengukuran pada tinggi badan dan nantinya akan diintegrasikan dalam indeks masa tubuh(IMT) untuk mengetahui status gizi lansia.

d. Pengukuran tanda-tanda vital

Pemeriksaan ini biasanya dilakukan oleh kader menggunakan stetoskop dan sphygmomanometer guna mengetahui tekanan darah, adapun pemeriksaan nadi bisa dilakukan secara manual dengan meraba pembuluh darah lansia.

e. Pemeriksaan hemoglobin

Kadar hemoglobin dapat mengindikasikan keadaan kesehatan lansia, misalnya kekurangan gizi, anemia ataupun masalah kesehatan yang tengah dialami lansia. Pemeriksaan hemoglobin bisa menggunakan sphygmomanometer atau menggunakan alat medis.

f. Pemeriksaan gula darah sewaktu

Pemeriksaan gula darah sewaktu bertujuan untuk mengetahui kadar glukosa dalam darah. Pemeriksaan ini bisa menjadi deteksi untuk penyakit diabetes melitus.

g. Penyuluhan dan konseling kesehatan tentang penyakit yang diderita lansia

Penyuluhan bertujuan untuk menambah pengetahuan lansia tentang cara pencegahan suatu penyakit sedangkan konseling dalam posyandu lansia biasanya dipandu oleh petugas kesehatan yang diturunkan oleh puskesmas.

h. Pemberian makanan tambahan(PMT)

Pemberian makanan tambahan dalam posyandu lansia digunakan untuk menambah kecukupan gizi lansia.

i. Kegiatan olahraga untuk lansia

Kegiatan olahraga pada lansia biasanya dilakukan untuk meningkatkan kebugaran lansia dan mencegah kekakuan otot, kegiatan olahraga dalam posyandu lansia berupa senam dan ataupun jalan sehat tergantung dari pengelolaan posyandu lansia.

j. Pelayanan rujukan kepuskesmas

Pelayanan rujukan kepuskesmas biasanya dilakukan apabila lansia terindikasi mengidap penyakit.

2.1.5.4 kendala pelaksanaan posyandu lansia

Beberapa kendala yang dihadapi oleh para lansia dalam mengikuti kegiatan posyandu lansia ini (Ismawadi,2010:54), antar lain sebagai berikut:

Pengetahuan lansia yang rendah tentang manfaat posyandu

Pengetahuan lansia akan manfaat posyandu ini dapat diperoleh dari pengalaman pribadi dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan menghadiri kegiatan posyandu, lansia akan mendapatkan penyuluhan tentang bagaimana cara hidup sehat dengan segala keterbatasan atau masalah kesehatan yang melekat pada mereka. Dengan pengalaman ini, pengetahuan lansia menjadi meningkat, yang menjadi dasar pembentukan sikap dan dapat mendorong minat dan motivasi mereka untuk selalu mengikuti kegiatan posyandu lansia.

kurangnya dukungan keluarga untuk mengantar maupun mengingatkan lansia untuk datang keposyandu

Dukungan keluarga sangat berperan dalam mendorong minat atau kesediaan lansia untuk mengikuti kegiatan posyandu lansia. Keluarga bisa menjadi motivator kuat bagi lansia apabila selalu menyediakan diri untuk mendampingi atau mengantar



lansia keposyandu, mengingatkan lansia jika lupa jadwal posyandu, dan berusaha membantu mengatasi masalah bersama lansia.

2.1.5.4.3 jarak rumah dengan lokasi posyandu yang jauh atau sulit dijangkau

Jarak posyandu yang dekat membuat lansia mudah menjangkau posyandu tanpa harus mengalami kelelahan atau kecelakaan fisik karena penurunan daya tahan atau kekuatan fisik tubuh. Kemudahan dalam menjangkau lokasi posyandu ini berhubungan dengan faktor keamanan atau keselamatan bagi lansia. Jika lansia merasa aman atau merasa mudah untuk menjangkau lokasi posyandu tanpa harus menimbulkan kelelahan atau masalah yang lebih serius, maka hal ini dapat mendorong minat atau motivasi untuk mengikuti kegiatan posyandu. Dengan demikian, keamanan ini merupakan faktor eksternal dari terbentuknya motivasi untuk menghadiri posyandu lansia.

2.1.5.4.4 sikap yang kurang baik terhadap petugas posyandu

Penilaian pribadi atau sikap yang baik terhadap petugas merupakan dasar atas kesiapan atau keediaan lansia untuk mengikuti kegiatan posyandu. Dengan sikap yang baik tersebut, lansia cenderung untuk selalu harus atau mengikuti kegiatan yang diadakan diposyandu lansia. Hal ini dapat dipahami karena sikap seseorang adalah suatu cermin kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek. Kesiapan merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara-cara tertentu apabila individu dihadapkan pada stimulus yang menghendaki adanya suatu respon.

2.1.5.4.5 sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan posyandu lansia

Untuk memperlancar pelaksanaan kegiatan diposyandu lansia, dibutuhkan sarana dan prasarana penunjang yaitu: tempat kegiatan (gedung, ruangan atau tempat terbuka), meja dan kursi, alat tulis, buku pencatatan kegiatan, timbangan dewasa, meteran pengukur tinggi badan, stetoskop, tensimeter, peralatan laboratorium sederhana, thermometer, dan kartu menuju sehat (KMS).
Lansia

2.1.6 Kader Posyandu

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

Kader kesehatan adalah laki-laki atau wanita yang dipilih oleh masyarakat dilatih untuk menangani masalah-masalah kesehatan perseorangan maupun masyarakat serta untuk bekerja dalam hubungan yang dekat dengan tempat pelayanan kesehatan.

Kader adalah tenaga sukarela yang dipilih oleh masyarakat dan bertugas mengembangkan masyarakat. Kader terbentuk dari dua dasar pemikiran yaitu dari segi kemampuan masyarakat. Pemikiran pertama berpendapat bahwa pembangunan nasional dalam bidang kesehatan, pelayanan kesehatan diarahkan pada prinsip masyarakat bukanlah sebagai objek, akan tetapi sebagai subjek dari pembangunan tersebut. Sedangkan dari segi kemasyarakatan berprinsip bahwa perilaku kesehatan pada masyarakat tidak terlepas dari kebudayaan masyarakat itu sendiri sehingga masyarakat perlu ikut berpartisipasi dalam upaya pembangunan kesehatan.

2.1.6.1 Fungsi dan Tugas Kader

Tenaga kader yang dibutuhkan dalam pelaksanaan posyandu:



1. Ketua Posyandu

Tugas dan Fungsi:

1. Bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilakukan posyandu.
2. Bertanggung Jawab terhadap kerjasama dengan semua stake holder dalam rangka meningkatkan mutu pelaksanaan posyandu.

2. Sekretaris

Tugas dan Fungsi : mencatat semua aktivitas perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan serta pengendalian posyandu.

3. Bendahara

Tugas dan Fungsi : pencatatan pemasukan dan pengeluaran sert apelaporan keuangan posyandu.

4. Kader 10 orang

Tugas dan tanggung jawab kader posyandu lansiaantara lain:

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

A. Saat hari H pelaksanaan posyandu lansia.

- 1) Mempersiapkan sarana dan pasarana yang diperlukan pada kegiatan posyandu.
- 2) Memobilisasi sarana pada pelayanan posyandu lanjut usia.
- 3) Melakukan pendaftaran sasaran pada pelayanan posyandu lansia.
- 4) Melaksanakan kegiatan penimbangan berat badan dan pengukuran tinggi badan para lansia dan mencatatnya dalam KMS atau buku pencatatan lainnya.
- 5) Membantu petugas dalam pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan pelayanan lainnya.
- 6) Melakukan penyuluhan (kesehatan, gizi, sosial, agama dan karya) sesuai dengan minatnya.(KomNasLansia,2010).

A. Sebelum hari H pelaksanaan posyandu lansia

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

B. Setelah hari H pelaksanaan posyandu lansia

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

2.1.6.2 Syarat menjadi kader

Meskipun semua masyarakat berhak menjadi kader namun ada beberapa peraturan yang mengatur masyarakat dalam menjadikan dirinya seorang kader posyandu lansia. Menurut (zulkifli, 2013) syarat menjadi kader adalah sebagai berikut:

- a. mampu bekerja secara sukarela
- b. kepercayaan masyarakat pada dirinya tinggi
- c. mempunyai kredibilitas yang baik



- d. memiliki jiwa pengabdian
- e. dapat membaca dan menulis
- f. mampu membina lansia maupun masyarakat lain

2.1.7 Lanjut Usia(Lansia)

Menurut undang-undang No 13 tahun 1998, lanjut usia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun keatas, lanjut usia potensial adalah lanjut usia yang masih mampu melakukan pekerja dan/atau kegiatanyang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa. Lanjut usia tidak potensial adalah lanjut usia yang tidak berdaya mencari nafkah sehingga hidupnya bergantung pada bantuan orang lain.

2.1.7.1 Perubahan yang terjadi pada lanjut usia

1. Perubahan fisik dan fungsi

Perubahan pada sistem fisik dan umumnya mengalami gangguan masalah:

- a) Sel
- b) Sistem pernapasan
- c) Sistem pendengaran
- d) Sistem penglihatan
- e) Sistem kardiovaskular(jantung)
- f) Sistem pengaturan suhu tubuh
- g) Dll

2. Perubahan Mental

- a) dibidang mental atau psikitis pada lansia perubahan dapat berupa sikap yang semakin egosentrik, mudah curiga, bertambah pelit atau tamak bila memiliki sesuatu.
- b) Yang perlu dimengerti adalah sikap umum yang ditemukan pada hampir setiap lanjut usia, yakni kegiatan berumur panjang, tenaganya sedapat mungkin dihemat.

3. perubahan psikososial

- a) Marah adalah rasa tidak senang yang kuat, biasanya karena konflik atau pertentangan.
- b) Kecemasan adalah perasaan yang tidak menyenangkan atau ketakutan yang tidak jelas dan hebat.
- c) Penolakan adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengakui secara sadar tentang pikiran, keinginan,perasaan atau kebutuhan terhadap kejadian nyata atau sesuatu yang merupakan ancaman
- d) Ketergantungan adalah meletakkan kepercayaan kepada orang lain atau benda lain untuk bantuan yang terus- menerus, petentrman kebutuhan(Nugroho,2014:27)

2.1.7.2 Masalah Lanjut Usia

Departemen sosial republik indonesia (Ihromi, 2004:202) menyatakan bahwa masalah yang sering dihadapi oleh kelompok lansia antara lain meliputi:

- 1. Ketiadaan sanak keluarga, kerabat dan masyarakat lingkungan yang dapat memberikan bantuan tempat tinggal dan penghidupan.
- 2. Kesulitan hubungan antara usia lanjut dengan keluarga ditempat selama ia tinggal.
- 3. Ketiadaan kemampuan keuangan/ekonomi dari keluarga untuk menjamin penghidupan secara layak.

2.1.8 Kinerja



Menurut Mangkunegara dalam (Triastuti, 2018), “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment.

2.1.8.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Sedermayanti dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sikap mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan bermotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sehingga hubungan ketiga faktor ini dalam teori ilmu manajemen dapat dibuat rumus sebagai berikut.

Menurut Davis dalam (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dicapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai selalu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

2. Faktor motivasi



Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. 1.8.2 Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Paul dkk (dalam Wibowo 2017:86) sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah dimana kinerja harus dilakukan.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan Balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motivasi, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada dengan inisiatif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.8.2 Penilaian kinerja

Menurut Dharma dalam (Sazly & Winna, 2019) menyatakan “evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal pegawai yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja pegawai secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mejia, dkk dalam (Jumiyati & Harumi, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang terdiri atas berikut:

1. Identifikasi, yaitu proses mengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.



2. Pengukuran, yaitu inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen perusahaan harus melakukan perbandingan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, yaitu tindak lanjut dan hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi pada masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada di perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

2.1.8.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Sazly & Winna, 2019) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai.
7. Pengembangan SDM.
8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.

2.1.9 Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (UU Nomor 11 tahun 2009)

Menurut (Suharto, 2017) mendefinisikan kesejahteraan sosial merupakan mampu memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan seseorang.

Menurut (Fahrudin, 2018) menjelaskan bahwa kesejahteraan sosial diartikan suatu keadaan seseorang dapat mampu memenuhi seluruh kebutuhan serta mampu melakukan hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

James Midgley (Adi, 2013:23) mendefinisikan kesejahteraan sebagai suatu keadaan atau kondisi kehidupan manusia yang tercipta ketika berbagai permasalahan sosial dapat dikelola dengan baik, ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kebutuhan manusia dapat terpenuhi dan ketika kesempatan sosial dapat dimaksimalkan.

Jadi kesejahteraan sosial adalah keadaan seseorang dimana tata kehidupannya dapat seimbang antara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, mengelolah permasalahan dengan baik, serta masih bisa melakukan kehidupan sosial dimasyarakat dengan baik

2.1.9.1 Indikator Kesejahteraan Sosial

Indikator masyarakat yang sejahtera yaitu merujuk pada masalah kesejahteraan sosial dan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dasar. Hal tersebut menjadi tolak ukur dan indikator kesejahteraan lanjut usia seperti:

- a. Keadaan fisik dan kesehatan yang baik.
- b. Tidak tergantung secara ekonomi.
- c. Mampu menyesuaikan diri secara sosial dengan masyarakat.



- d. Banyaknya kegiatan pengisi waktu luang.
- e. Kondisi sosial yaitu, penyediaan dan pengelolaan pelayanan sosial untuk lanjut usia dengan baik.

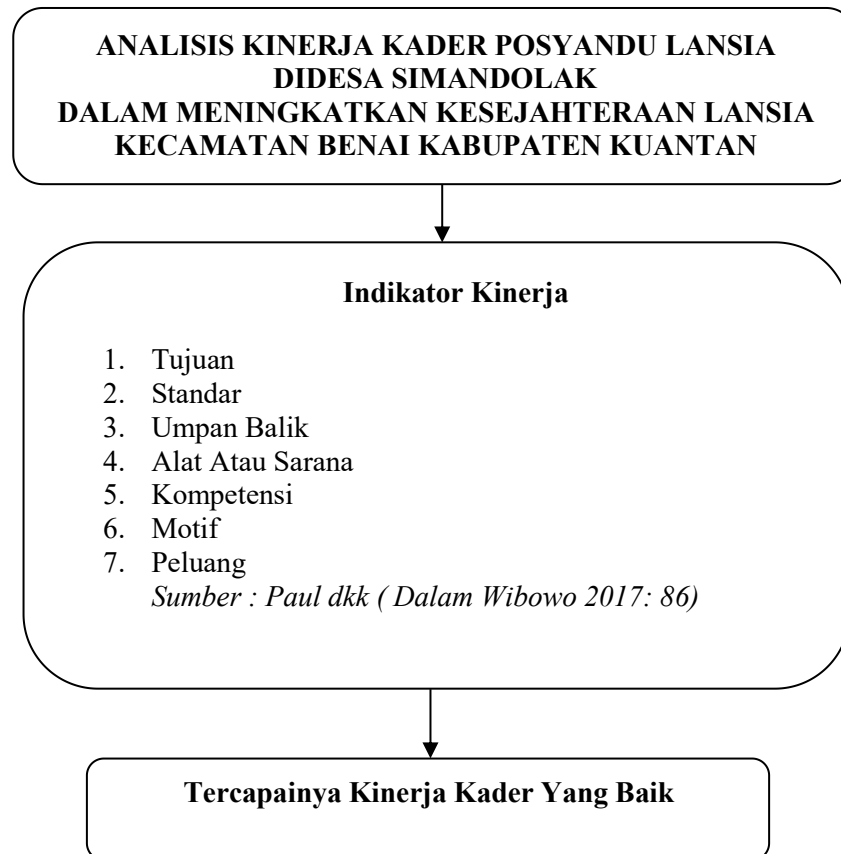
2.1.9.2 Upaya Kesejahteraan Sosial Menurut Bidangnya

- a. Upaya kesejahteraan anak
Upaya bagi tata kehidupan dan penghidupan anak yang dapat menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik secara rohani, jasmani dan sosial.
- b. Upaya kesejahteraan keluarga
Upaya bimbingan ditujukan untuk membantu keluarga dalam menghadapi kritis, penyesuaian terhadap perubahan-perubahan dalam struktur dan relasi-relasi, dan pengembalian keseimbangan serta kelarasan hidupnya.
- c. Upaya kesejahteraan lanjut usia
Upaya yang ditujukan untuk membantu lanjut usia yang telah mulia mengalami perubahan pada hidupnya mulai dari fisik, psikologis dan sosialnya agar dapat selalu mandiri(tidak ketergantungan) dan menjalankan peran sosialnya sehingga selalu dapat diterima oleh masyarakat.
- d. Upaya kesejahteraan para cacat
Suatu tindakan atau langkah untuk mewujudkan partisipasi penuh para penderita cacat dilingkungan masyarakat.
- e. Upaya kesejahteraan umum
Kesejahteraan sosial menjadi hak semua manusia termasuk juga lanjut usia yang mempunyai keterbatasan dalam mempertahankan kesejahteraan sosialnya. oleh karena itu lanjut usia menerapkan salah satu yang diupayakan dalam mendapatkan haknya sebagai manusia.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Adapun kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Tentang Analisis Kinerja Kader Posyandu Lansia Didesa Simandolak Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lansia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi



2.3 Hipotesis Kerja

Diduga kinerja kader posyandu lansia didesa simandolak kecamatan benai kabupaten kuantan singingi kurang baik.

2.4 Defenisi Operasional

Adapun penjelasan dari kerangka pemikiran diatas yaitu, sebagai berikut:

Kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan suatu ketentuan-ketentuan yang hendak dicapai. Untuk mengukur kinerja kader dalam mencapai keberhasilan dapat dilihat melalui 7 (tujuh) indikator yaitu sebagai berikut:

2.4.1 Tujuan



Merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah dimana kinerja harus dilakukan.

2.4.2 Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

2.4.3 Umpan Balik

merupakan masukkan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja

2.4.4 Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

2.4.5 Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memumngkunkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2.4.6 Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada dengan inisiatif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan, menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

2.4.7 Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

3.5 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item penelitian
1	Kinerja paul dkk (dalam wibowo 2017:86)	1. Tujuan	Keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai dimasa yang akan datang.



2. Standar Suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai.
3. Umpan balik Masukkan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
6. Motif Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
7. Peluang Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat 2 faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

3.METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara



trigulasi(gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari *generalisasi*.

3.2 Informan

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:138) *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Tabel 3.2 :Daftar Informan Kader Lansia DiDesa Koto Simandolak Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi

No	Informan	Jumlah
1	Kepala desa	1
2	Bidan desa	1
3	Kader	3
4	Lansia	5
JUMLAH		10

3.3 Sumber Data

3.3.1 Sumber data primer

data primer merupakan data yang dapat sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Dengan data ini penulis mendapatkan gambaran umum tentang kader posyandu lansia didesa koto simandolak.

3.3.2 Sumber data sekunder

Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder , penulis mengambil dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah kinerja kader posyandu lansia dikoto simandolak kecamatan benai kabupaten kuantan singingi

3.5 Lokasi Penelitian

Perencanaan proposal ini dilaksanakan diwilayah kerja pustu posyandu lansia koto simandolak kecamatan benai kabupaten kuantan singingi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

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

3.6.1 Observasi

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

3.6.2 Wawancara

wawancara yang digunakan yaitu wawancara terbuka.Yang dimana peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan informan terkait dengan permasalahan yang



ingin diketahui oleh peneliti secara penggunaan bahasa yang fleksibel untuk memudahkan peneliti mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari informan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan ketua kader, bendahara kader, sekretaris kader dan lansia sebagai klien posyandu lansia.

3.6.3 Dokumentasi

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

3.7 Metode Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis dan data diperoleh dari hasil wawancara dan catatan lapangan. Menurut Miles dan Huberman dalam Silalahi (2012: 339) kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan.

3.7.1 Reduksi Data(*data reduction*)

Silalahi (2012: 339) selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat partisipasi, dan menulis nemo). Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

3.7.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Silalahi (2012: 340) Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang berguna untuk memudahkan peneliti memahami gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Dalam penelitian ini, penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian singkat, foto atau gambar dan sejenisnya

3.7.3 Penarikan Kesimpulan

Silalahi (2012: 341) penarikan kesimpulan yaitu melakukan verifikasi secara terus-menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Peneliti berusaha untuk menganalisa dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, yang kemudian dituangkan dalam kesimpulan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil reduksi dan tetao berorientasi pada rumusan masalah serta tujuan yang hendak dicapai. Data yang telah disusun dibandingkan antara satu dengan yang lain sehingga memperoleh penarikan kesimpulan sebagai jawaban setiap permasalahan

3.8 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian tentang Analisis Kinerja Kader Posyandu Lansia diWilayah Kerja Pustu Koto Simandolak Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lansia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

Dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut

4.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dilapangan, baik melalui wawancara dan pengamatan langsung maka dapat diperoleh berbagai data dari informan yang berjumlah 10 orang. Data-data yang penulis peroleh melalui data primer akan diuraikan



sesuai dengan kenyataan dilapangan dan adapun hasil wawancara langsung kepada pihak yang terkait dengan Analisis Kinerja Kader Posyandu Lansia Didesa Simandolak Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lansia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

Dalam menunjang keakuratan dalam peneliti maka perlu gambaran mengenai Responden. Berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan umur.

4.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Dari hasil wawancara kepada responden didapati jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Presentase %
1	Laki-laki	2	40%
2	Perempuan	8	60%
Jumlah		10	100%

Sumber: Modifikasi Penelitian 2023

Dari tabel diatas dengan jumlah responden 10 orang yang digunakan, maka jumlah perempuan sebanyak 8 orang dengan presentasi 60%. Dapat disimpulkan ternyata responden berjenis kelamin perempuan lebih dominan dari responden laki-laki.

4.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

usia atau umur seseorang yang sangat mempengaruhi dalam melakukan aktifitas sehari-hari dimana yang lebih muda tentu akan lebih sibuk jika dibandingkan dengan yang lebih tua. Disamping itu muda atau tuanya usia juga ikut mempengaruhi pengalaman, pengetahuan serta pola pikirnya (midset) dalam menjalankan kehidupan. Begitu juga dalam menganalisis kinerja kader posyandu lansia didesa simandolak dalam meningkatkan kesejahteraan lansia kecamatan benai kabupaten kuantan singingi.

Tabel 4.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah(Orang)	Presentase%
1	24- 32	3	30%
2	32-50	2	20%
3	50-80	6	50%
Jumlah		10	100%

Sumber: Modifikasi Penelitian 2023

Dari tabel diatas jumlah responden sebanyak 10 orang masing-masing memiliki tingkat umur yang berbeda, tingkat umur Responden berbeda pada tingkat umur 24-32 yang berjumlah sebanyak 3 orang dengan presentasi 30% selanjutnya pada tingkat 32-50 yang berjumlah sebanyak 2 orang dengan presentasi 20%. Kemudian dengan tingkatan usia 50-80 yang berjumlah sebanyak 6 orang dengan presentasi 50% maka dapat disimpulkan Rata-rata umur responden telah berusia lanjut 50 tahun keatas dan diumur 25 tahun keatas dengan berjumlah 4 orang Rata-rata umur Responden masih muda.

4.1.1 Identitas Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan utama adalah agar terciptanya kelarasan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memenuhi tugas, pokok dan fungsi (TUPOKSI). Untuk lebih jelasnya dapat kita perhatikan tingkat pendidikan masing-masing Responden pada tabel berikut:

Tabel 4.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah(orang)	Presentase%
1	SMA	4	50%



2	S1	3	25%
3	SMP	3	25%
Jumlah		10	100%

Sumber: Modifikasi Penelitian 2023

Dari tabel diatas dengan jumlah responden 10 orang yang digunakan sebagai informan diketahui bahwa tamatan SMA berjumlah sebanyak 4 orang dengan presentasi 50% dan sementara tamatan S1 berjumlah sebanyak 3 orang dengan presentasi 25% dan tamatan SMP berjumlah sebanyak 3 orang dengan presentasi 25%, yang artinya dapat dikatakan secara SDM responden tamatan SMA lebih dominan dari pada tamatan S1 dan SMP.

Dari latar pendidikan terakhir Responden, maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan mereka telah memiliki latar pendidikan yang cukup baik. Maka dari itu seharusnya orang yang memiliki latar belakang yang cukup baik akan lebih memahami pekerjaan yang dilakukan dan lebih tanggap dalam menyelesaikan tugas, hal ini dikarenakan tingkat pengetahuan yang dimiliki juga sudah memadai.

Hasil Analisis Kinerja Kader Posyandu Lansia Didesa Simandolak Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lansia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi

Menurut Suyadi (2015:02) kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan yang lebih baik.

Adapun indikator serta item penilaian adalah sebagai berikut:

4.2.1 Tanggapan Informan Tentang Tujuan

Menurut Tommy Suprpto (2013) tujuan adalah pencapaian misi tertentu dan dapat dicapai dalam waktu singkat. Tujuan adalah pernyataan tentang keadaan dimana suatu organisasi atau perusahaan ingin mencapai ini dan pernyataan tentang keadaan organisasi di masa depan sebagai upaya bersama untuk itu.

Tujuannya adalah untuk menerjemahkan visi dan misi serta apa yang akan dicapai atau diproduksi oleh lembaga atau perusahaan. Sasaran bisnis adalah sasaran kuantitatif dan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

Adapun hasil analisis penulis berdasarkan indikator akan peneliti jabarkan sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari idikator tujuan pencapaian kinerja. Dapat penulis simpulkan ternyata tujuan posyandu lansia didesa simandolak adalah sebagai tempat pemeriksa kesehatan masyarakat setiap bulannya, demi meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik. Disamping itu juga meningkatkan komunikasi antara masyarakat diusia lanjut, membantu lansia agar tetap sehat dan bugar baik secara fisik maupun pikiran, dan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat bahwa kesehatan itu penting.



Tujuan pelatihan kader posyandu lansia didesa simandolak dapat penulis simpulkan ternyata bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader. Untuk menjadi lebih paham bagaimana cara memberi terapi terhadap lansia disekitarnya, khususnya tempat kader tersebut berada. Pelatihan kader didesa simandolak tersebut dilaksanakan 1 kali setahun dan sudah dilaksanakan dengan baik.

2. Standar

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator standar. Dapat penulis simpulkan ternyata standar pelayanan pelayanan kesehatan yang diberikan tenaga kesehatan sudah sesuai dengan standar dimana semua kader posyandu telah memberikan upaya kesehatan yang telah diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan(promotif), pencegahan penyakit(preventif), penyembuhan penyakit(kuratif) dan pemulihan kesehatan(rehabilitatif) upaya tersebut dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Sementara Mekanisme pelayanan posyandu lansia didesa simandolak hanya menggunakan sistem pelayanan 3 meja, meja 1 meliputi kegiatan pendaftaran lansia, pengukuran tinggi badan dan penimbangan berat badan. Meja 2 kegiatan pencatatan berat badan, tinggi badan, indeks massa tubuh. Dan pelayanan kesehatan seperti pengobatan serta rujukan penyakit dimeja 2 tersebut. Meja 3 penyuluhan. Mekanisme tersebut sudah dilaksanakan dengan baik.

3. Umpan balik

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator umpan balik. Dapat penulis simpulkan ternyata memberi umpan balik kepada lansia yang mengalami gangguan pendengaran dengan melakukan gerakan bahasa tubuh(isyarat), dan tenaga kesehatan juga melibatkan keluarga dari lansia tersebut untuk mendampingi lansia tersebut saat kader memberikan penyuluhan.

Sementara itu hubungan kerja sama masing-masing kader dalam menjalankan kegiatan posyandu sudah cukup baik, dimana jika permasalahan terjadi saat posyandu dari mereka dengan sigap cekatan demi kelancaran saat pelaksanaan posyandu.

4. Alat atau sarana

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator alat atau sarana pencapaian kinerja. Ternyata sarana dan prasarana diposyandu lansia simandolak sudah memadai, dimana pemerintahan desa sangat mendukung program posyandu tersebut. dan juga dukungan dari masyarakat juga sudah sangat kuat.

Sementara alat yang harus ada diposyandu lansia simandolak berupa alat-alat kesehatan seperti, stetoskop, meteran tensi, meteran lingkaran perut dan obat-obatan yang dibutuhkan oleh lansia. Jadi tanpa alat atau sarana maka pelaksanaan posyandu tidak akan berjalan dengan baik.

5. Kompetensi

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator kompetensi pencapaian kinerja. Ternyata pengaruh kompetensi kader kesehatan terhadap kinerja dalam meningkatkan pemanfaatan



posyandu sangat berpengaruh sekali dalam pelaksanaan posyandu ini. Sumber daya yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Kinerja kader kesehatan dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan kader kesehatan yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara jika terjadi permasalahan saat pelaksanaan posyandu kader tersebut melakukan tindakan sebagai contoh masalah spesaker uang rusak saat akan pelaksanaan senam lansia ini, maka tindakan kader ternyata melaporkan masalah tersebut ke pemerintahan desa secepatnya untuk mendapatkan solusi pada permasalahan tersebut.

6. Motif

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator motif pencapaian kinerja. Ternyata motif lansia mengikuti posyandu setiap bulannya adalah untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lengkap, mendapatkan pemeriksaan kesehatan dan mendapatkan obat-obatan dan vitamin .tanpa pemungutan biaya/ gratis. Dimana lansia ini sangat bersemangat untuk menuju kesehatan secara Cuma-Cuma hanya dengan membawa BPJS masyarakat bisa mendapatkan pemeriksaan kesehatan setiap bulannya.

Sementara motif yang membuat anggota kader kesehatan melayani masyarakat didesa simandolak. Karena ternyata posyandu lansia ini

merupakan program dari puskesmas dan pemerintahan desa. Jadi anggota kader tersebut menimbulkan kepedulian terhadap kesehatan masyarakat didesa tersebut dan juga memiliki keinginan yang tinggi terhadap permasalahan lansia. Maka anggota kader termotivasi untuk bekerja membantu masyarakat demi kesejahteraan masyarakat didesa tersebut.

7. Peluang

Dalam hasil wawancara penulis dengan responden yang berjumlah 10 orang berkiblat dari indikator peluang pencapaian kinerja. Ternyata peluang kader menjadi instruktur senam untuk lansia ini, jadi kalau instruktur senam memang dari anggota kader itu sendiri yang menjadi pemimpin/instruktur dalam pelaksanaan senam lansia tersebut dan tidak menvari instruktur yang lain atau diluar anggota posyandu lansia. Maka dari itu semua kader harus bisa menjadi instruktur senam lansia.

Sementara kesempatan tenaga kerja kader pada saat pertama kali posyandu lansia ini dibentuk ternyata pemerintahan desa simandolak mencari masyarakat didesa tersebut yang bisa meluangkan waktunya untuk bekerja sebagai kader posyandu lansia. Dengan kriteria tertentu seperti mempunyai sepeda motor, bisa menggunakan hp android, bisa membaca dan menulis kalau pendidikan tidak ditentukan.

5.SIMPULAN



Kondisi kesejahteraan lansia yang menjadi anggota posyandu lansia terlihat sudah sejahtera. Hal tersebut dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan dasar seperti fisiologis, rasa aman, sosial, ingin dihargai dan aktualisasi diri.

Dari hasil penelitian ini penulis ambil kesimpulan bahwa Analisis Kinerja Kader Posyandu Lansia Didesa Simandolak Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lansia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi dapat diketahui bahwa Sudah tercapai kinerja yang dikatakan baik.

5.1 Saran

1. Bagi Kader

Kinerja para kader dalam pelaksanaan posyandu sudah cukup baik, pada saat pelaksanaan para kader sudah melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan para lansia pun memerikan tanggapan yang baik dan nyaman dengan kader. Saran peneliti, terus pertahankan kinerja yang telah dilakukan, serta bisa lebih ditingkatkan lagi. Perbanyak pelajari hal-hal yang berkaitan dalam menangani lansia serta ilmu tentang kesehatan lainnya.

2. Bagi Pustu (Puskesmas Pembantu)

Puskesmas sebagai pembina pelaksana posyandu lansia sudah cukup baik, setiap pelaksanaan para petugas selalu datang untuk melakukan pemeriksaan dan membantu para kader dalam melaksanakan tugas kader. Saran peneliti, supaya puskesmas memberikan pelatihan secara rutin untuk para kader seperti pelatihan pemeriksaan tekanan darah karena ini dianggap perlu supaya para kader tidak membebankan kepada petugas, yang terkadang membuat lansia harus antri dan menunggu lebih lama.

3. Bagi praktik keperawatan

Bagi perawat sebagai pendidik bisa memberikan informasi-informasi kepada kader bagaimana sikap dalam menangani lansia, memberikan pelatihan atau informasi bagaimana tugas dan tanggung jawab seorang kader yang sesuai dengan pelaksanaan posyandu serta pembekalan promosi kesehatan agar kader dapat mandiri dan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan posyandu.

4. Lansia kendaknya selalu menerapkan pola hidup sehat dengan melakukan secara mandiri dirumah kegiatan yang diberikan pada posyandu lansia sejahtera seperti senam tera, senam 10 gerakan menuju sehat, senam otak, dan mengatur asupan makan agar tujuan dari upaya kesejahteraan sosial bagi lansia lebih mudah tercapai.

5. Keluarga lansia harapannya dapat selalu menerima perubahan yang terjadi pada lansia, dapat mengurus, memperhatikan. Membantu memenuhi kebutuhannya. Dan membantu lansia dalam menetapkan pola hidup sehat dirumah.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis persembahkan atas kehadirat Allah *subhanallahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada kita semua, sehingga skripsi dengan judul “ Analisis Kinerja Kader Posyandu Lanjut usia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Lanjut usia Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi “



Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata-1 di Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Teluk Kuantan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu, ucapan syukur dan terima kasi penulis lanturka kepada:

1. Bapak Dr. H. Nopriadi, S.KM, M.Ke selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS)
2. Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi
4. Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan waktu serta saran-saran menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II
Yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen beserta karyawan/ti khususnya Fakultas Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS).
7. Teristimewah untuk Ayahanda Sarpani, Ibunda Elvida Yanti dan Kakak Ria Restiana, terimakasih pengorbanan, Motivasi yang tak terbatas oleh apapun.
8. Kepada sahabat-sahabat dan seluruh seperjuangan yang telah banyak memotivasi dan membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Saya menyadari bahwa kelemahan dan kekurangan dalam menyusun skripsi ini, oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya mengharapakan saran, kritik dan masukkan yang membangun demi perbaikan penelitian ini kedepan. Akhir kata dengan penuh ketulusan penulis berharap semoga skripsi ini berguna untuk kita dan dapat memberi manfaat bagi yang memerlukannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2012. *Pengantar Aministrasi Pembangunan Konsep, Teori, Dan Implilkasinya Di Era Reformasi*. Bandung: Alfabeta.
- AM., Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.



- Atikah Proverawati Dan Cahyonismawati. 2010. *Berat Badan Lahir Rendah (BBLR)*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Badrudin. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrudin, Adi. 2018. *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- G.R. Terry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Andi.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Sazly. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : PT Rosdakarya.
- Mangkunegara, Triastuti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pasalong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Republik Indonesia No.13 tahun 1998, *Tentang Kesejahteraan Lansia* bab 1 pasal1
- Sigian, Sondang P. 2012. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori Dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, L.,P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke, Edited by s. (Editor) and R.D. (Editor). Jakarta : Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono.2018.*Metode Penelitian Pendidikan:(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2017. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suharto. 2017. *Analisis Kebijakan Publik*, Bandung : Alfabeta. Undang-undang
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT .Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.2011.*Manajemen Kinerja*. (Edisi Ketiga). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.2013.*Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widayati, Lestari. 2019. *Model Komunikasi Pendidikan Seksualitas Orang Tua Pada Remaja*. Jurnal IAIN Salatigaa.
- Yoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Penerbit Andi.
- Suyadi Prawirosentono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.