
PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN KEGIATAN POSYANDU DI RT 03/10 PARUNG BINGUNG DEPOK

Siti 'Aisyatunnadiya

Universitas Islam Depok, Indonesia (aisyatunnadiya@uidepok.ac.id)

Ari Pratama Putra

Universitas Islam Depok, Indonesia (ari.pratama@uidepok.ac.id)

Keywords:

Human Resources¹;
Posyandu².

ABSTRACTS

Human resources are important assets and play a role as the main driving factor in the implementation of all activities or activities of the agency, so they must be managed properly through Human Resource Management (HRM). In society, we must be familiar with the term Posyandu. Posyandu is an Integrated Service Post which is one of the Community-Based Health Efforts (UKBM) which is managed and organized from, by, for and with the community in organizing health development, in order to empower the community and provide convenience to the community in obtaining basic health services. Healthy and quality human resources are the main capital or investment in health development. Based on the results of community service activities, it can be concluded that training in improving the human resources of cadres in managing posyandu activities is one of the community service activities carried out in rt 03/10 Parung Bingung Depok. This training was carried out face-to-face using the roleplay method which was attended by 12 participants. The results of community service in the form of providing training to cadres and posyandu managers are shown in the table below. Community service was carried out to 12 respondents. At first, many cadres had difficulty using the i-posyandu application, after attending this training, cadres found it easier to use the i-posyandu application. It also makes it easier for cadres to record data on pregnant women, toddlers and fertile couples who check their health at the posyandu.

Kata Kunci:

*Sumber Daya
Manusia*¹;
*Posyandu*².

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam bermasyarakat, kita pasti mengenal dengan istilah Posyandu. Posyandu adalah Pos Pelayanan Terpadu merupakan salah satu Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Sumber daya manusia yang sehat dan berkualitas merupakan modal utama atau investasi dalam pembangunan kesehatan. Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian pada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dalam meningkatkan SDM kader dalam pengelolaan kegiatan posyandu merupakan salah satu kegiatan pengabdian kepada masyarakat

yang dilaksanakan di rt 03/10 Parung Bingung Depok. Pelatihan ini dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan metode roleplay yang dihadiri oleh 12 peserta. Hasil pengabdian kepada masyarakat berupa memberikan pelatihan kepada kader dan pengelola posyandu tampak pada tabel di bawah ini. Pengabdian dilakukan kepada sebanyak 12 responden. Pada awalnya banyak kader yang kesulitan menggunakan aplikasi i-posyandu, setelah mengikuti pelatihan ini kader menjadi lebih mudah menggunakan aplikasi i-posyandu. Mempermudah kader juga dalam mendata ibu hamil, balita dan pasangan usia subur yang memeriksakan kesehatannya ke posyandu.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (T. Hani Handoko, 2014)

Dalam bermasyarakat, kita pasti mengenal dengan istilah Posyandu. Posyandu adalah Pos Pelayanan Terpadu merupakan salah satu Upaya Kesehatan Bersumber Daya Masyarakat (UKBM) yang dikelola dan diselenggarakan dari, oleh, untuk dan bersama masyarakat dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, guna memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar. Sumber daya manusia yang sehat dan berkualitas merupakan modal utama atau investasi dalam pembangunan kesehatan. (Kemenkes RI, 2012).

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yaitu posyandu rt 03/10 Parung Bingung belum mempunyai jumlah kader yang cukup bila dibandingkan dengan sasaran dan hanya 45% kader yang terlatih serta sebagian besar belum mandiri, karena sangat tergantung dengan petugas puskesmas. Kemampuan kader dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya melakukan pencatatan KMS sangat mempengaruhi identifikasi status gizi balita. Apabila kemampuan kader dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya melakukan penimbangan dan pencatatan KMS masih rendah, maka akan berdampak identifikasi status dengan data KMS yang ada, hal ini akan mengakibatkan salah penafsiran apakah balita dalam keadaan gizi kurang atau tidak. Lemahnya penguasaan dan keterampilan akan menyebabkan pelaporan yang tidak akurat dalam penyusunan perencanaan program kesehatan selanjutnya.

Berdasarkan penjabaran di atas, kegiatan pengabdian pada masyarakat akan dilaksanakan pendidikan dan pelatihan kader posyandu untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan agar kader lebih baik dalam menjalankan tugas dan memperlancar program di bidang kesehatan melalui aplikasi i-Posyandu.

METODOLOGI

Metode ceramah dan pelatihan (workshop) yang digunakan dilaksanakan hari dengan struktur program pelaksanaan kegiatan ini yaitu struktur program pelatihan (workshop) aplikasi i-Posyandu. Metode pendekatan untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah pelatihan (workshop). Metode workshop melalui bentuk pelatihan dan pendampingan secara intensif sampai dapat langsung praktek penggunaan aplikasi i-posyandu untuk kader posyandu. Melalui kegiatan pelatihan ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pihak mitra. Menampilkan solusi sebagai penyelesaian rumusan permasalahan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. (Sayuti Hasibuan, 2000) Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. (Hadari Nawawi, 2003)

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (T. Hani Handoko, 2014) Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Malayu Hasibuan, 2017)

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. (Siti 'Aisyatunnadiya, 2024)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal dalam hal ini yaitu kader posyandu. Sumber daya yang paling penting adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi.

B. Pengertian Posyandu

Posyandu 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 memberdayakan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan dasar untuk mempercepat penurunan angka kematian ibu dan bayi. UKBM adalah wahana pemberdayaan masyarakat, yang dibentuk atas dasar kebutuhan masyarakat, dikelola oleh, dari, untuk dan bersama masyarakat, dengan bimbingan dari petugas Puskesmas, lintas sektor dan lembaga terkait lainnya. (Kemenkes, 2012)

Manfaat penyelenggaraan Posyandu yaitu : (Kemenkes, 2012)

1. untuk mendukung perbaikan perilaku
2. mendukung perilaku hidup bersih dan sehat
3. mencegah penyakit yang berbasis lingkungan dan penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi
4. mendukung pelayanan Keluarga Berencana

5. mendukung pemberdayaan keluarga dan masyarakat dalam penganekaragaman pangan melalui pemanfaatan pekarangan.

Menurut Kemenkes (2011), jenjang Posyandu dibagi menjadi 4 tingkatan berdasarkan tingkat perkembangan Posyandu sebagai berikut :

1. Posyandu Pratama

Posyandu Pratama adalah Posyandu yang belum mantap, yang ditandai oleh kegiatan bulanan Posyandu belum terlaksana secara rutin serta jumlah kader sangat terbatas yakni kurang dari 5 (lima) orang.

2. Posyandu Madya

Posyandu Madya adalah Posyandu yang sudah dapat melaksanakan kegiatan lebih dari 8 kali per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, tetapi cakupan kelima kegiatan utamanya masih rendah, yaitu kurang dari 50%.

3. Posyandu Purnama

Posyandu Purnama adalah Posyandu yang sudah dapat melaksanakan kegiatan lebih dari 8 kali per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kelima kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu menyelenggarakan program tambahan, serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang pesertanya masih terbatas yakni kurang dari 50% KK di wilayah kerja Posyandu.

4. Posyandu Mandiri

Posyandu Mandiri adalah Posyandu yang sudah dapat melaksanakan kegiatan lebih dari 8 kali per tahun, dengan rata-rata jumlah kader sebanyak lima orang atau lebih, cakupan kelima kegiatan utamanya lebih dari 50%, mampu menyelenggarakan program tambahan, serta telah memperoleh sumber pembiayaan dari dana sehat yang dikelola oleh masyarakat yang pesertanya lebih dari 50% KK yang bertempat tinggal di wilayah kerja Posyandu.

C. Pelayanan Posyandu untuk bayi dan anak balita

Pelayanan Posyandu untuk bayi dan anak balita harus dilaksanakan secara menyenangkan dan memacu kreativitas tumbuh kembangnya. Jika ruang pelayanan memadai, pada waktu menunggu giliran pelayanan, anak balita sebaiknya tidak digendong melainkan dilepas bermain sesama balita dengan pengawasan orangtua di bawah bimbingan kader. Untuk itu perlu disediakan sarana permainan yang sesuai dengan umur balita.

Adapun jenis pelayanan yang diselenggarakan Posyandu untuk balita mencakup:

1. Penimbangan berat badan dan pengukuran panjang

Pemantauan pertumbuhan balita dilakukan oleh kader Posyandu dengan melakukan penimbangan berat badan dan pengukuran panjang badan/tinggi badan.

2. Penentuan status pertumbuhan

Hasil penimbangan berat badan yang dilakukan akan dicatat pada KMS (kartu menuju sehat) yang akan menilai status gizi dan mendeteksi secara dini jika terjadi gangguan pertumbuhan. KMS adalah kartu yang memuat kurva pertumbuhan normal anak berdasarkan indeks antropometri BB/U (Aritonang, 2013).

3. Penyuluhan dan konseling

Menurut Harfi (2015) penyuluhan gizi di Posyandu dilakukan oleh kader kepada ibu/keluarga balita. Penyuluhan dilakukan melalui pendekatan perorangan, sehingga bukan merupakan penyuluhan kelompok namun kader dapat melakukan penyuluhan kelompok pada hari Posyandu atau di luar hari Posyandu.

Jika ada tenaga kesehatan Puskesmas dilakukan pemeriksaan kesehatan, imunisasi dan deteksi dini tumbuh kembang. Apabila ditemukan kelainan, segera dirujuk ke Puskesmas.

D. Pentingnya Sumber Daya Manusia sebagai Kader di Posyandu

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Organisasi yang memiliki ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Di samping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi faktor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi.

Dalam hal ini sumber daya manusia di posyandu salah satunya adalah kader. Kader merupakan anggota masyarakat yang dipilih dari dan oleh masyarakat, mau dan mampu bekerja bersama dalam berbagai kegiatan kemasyarakatan secara sukarela (Depkes RI, 2003). Menurut (Adisasmito, 2010) dalam (Wicaksono, 2015), mendefinisikan kader posyandu sebagai tenaga masyarakat yang paling dekat dengan masyarakat. Hal tersebut disebabkan karena kader merupakan masyarakat setempat sehingga alih pengetahuan dan alih ketrampilan dari kader kepada masyarakat sekitar menjadi lebih mudah. Zulkifli memberikan batasan tentang kader kesehatan: kader kesehatan dinamakan juga promotor kesehatan desa (prokes) adalah tenaga sukarela yang dipilih oleh dari masyarakat dan bertugas mengembangkan masyarakat. (Zulkifli, 2003)

Menurut Kemenkes RI (2011), tugas kader dalam Posyandu dijabarkan sebagai berikut:

1. Sebelum hari buka Posyandu kader menyebarluaskan hari buka Posyandu, mempersiapkan tempat pelaksanaan Posyandu, mempersiapkan sarana Posyandu, melakukan pembagian tugas antar Posyandu, berkoordinasi dengan petugas kesehatan dan mempersiapkan Pemberian Makanan Tambahan (PMT).
2. Pada hari buka Posyandu kader melaksanakan pendaftaran pengunjung Posyandu, melaksanakan penimbangan balita dan ibu hamil yang berkunjung ke Posyandu, mencatat hasil penimbangan di buku KIA dan KMS, pengukuran LILA pada ibu hamil dan WUS, melaksanakan kegiatan penyuluhan dan konseling gizi, membantu petugas kesehatan memberikan pelayanan KB, dan melengkapi pencatatan sekaligus membahas tindak lanjut dari kegiatan bersama petugas kesehatan.
3. Di luar hari buka Posyandu kader mengadakan pemutakhiran data sasaran Posyandu, membuat diagram batang SKDN, melakukan tindak lanjut terhadap sasaran yang tidak datang maupun sasaran yang memerlukan penyuluhan lanjut, memberitahukan kepada kelompok sasaran agar berkunjung ke Posyandu pada saat hari buka, dan melakukan kunjungan tatap muka kepada tokoh masyarakat.

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Spencer ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

1. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan- keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai dari orang-orang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi

tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu

5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. (Spencer, 1993)

Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang memiliki ke depan akan senantiasa memperhatikan pembinaan sumber daya manusia yang menjadi asset organisasi dalam melaksanakan program-program dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Di samping itu tantangan dan perubahan lingkungan juga menjadi factor yang turut mendorong pentingnya pembinaan bagi anggota organisasi. (T. Hani Handoko, 2001)

E. Pelatihan Aplikasi i-Posyandu Kepada Kader Posyandu

Pada dasarnya iPosyandu mengalihkan metode pencatatan secara manual yang menggunakan buku bantu model pencatatan menggunakan teknologi. Aplikasi iPosyandu merupakan aplikasi berbasis android yang dikembangkan dengan tujuan memudahkan kader dalam tugas pencatatan kegiatan posyandu. Pencatatan yang dapat dilakukan di iPosyandu tidak hanya untuk balita, namun juga untuk ibu hamil dan pasangan usia subur (PUS). Kader hanya perlu memasukan data diri balita, ibu hamil dan PUS sebanyak satu kali. Data tersebut akan langsung muncul pada aplikasi, setiap kader perlu memasukan hasil pemeriksaan pada hari buka posyandu.

Aplikasi iPosyandu membantu kader mengisi langsung pada aplikasi android sekali saja, dan data yang telah diinput dapat segera terakses oleh Puskesmas. Hal ini akan mempersingkat waktu kader dan membantu Puskesmas dalam pelaporan. Aplikasi iPosyandu tidak hanya tentang Gizi, tetapi juga Imunisasi bayi balita, ibu hamil, wanita usia subur dan pasangan usia subur (WUS PUS), dan komponen lainnya yang ada di Sistem Informasi Posyandu. Saat ini aplikasi iPosyandu sudah diunduh oleh kader di hampir seluruh wilayah Indonesia. Seiring perkembangan aplikasi agar semakin bermanfaat, kepuasan pengguna pun perlu dijaga agar kualitas semakin meningkat. Kepuasan kader terhadap layanan teknologi seluler dapat ditingkatkan ketika penyedia layanan memberikan tiga elemen utama yakni kenyamanan menggunakan, terjangkau, menjadi jembatan komunikasi harus cukup diperhatikan. Kenyamanan layanan adalah salah satu elemen kunci yang berdampak kuat pada kepuasan pelanggan dalam layanan yang mendukung teknologi (Atriany Nilam Sari, dkk, 2021).

Aplikasi iPosyandu dapat di unduh secara gratis pada Play Store. iPosyandu merupakan aplikasi yang relative ringan dan tidak memakan tempat penyimpanan maupun kuota internet yang terlalu besar. Penggunaan iPosyandu tidak akan membebani kader dalam hal pembelian kuota internet.

Hasil pengabdian kepada masyarakat berupa memberikan pelatihan kepada kader dan pengelola posyandu tampak pada tabel di bawah ini. Pengabdian di lakukan kepada sebanyak 12 responden. Pada awalnya banyak kader yang kesulitan menggunakan aplikasi i-posyandu, setelah mengikuti pelatihan ini kader menjadi lebih mudah menggunakan aplikasi i-posyandu. Mempermudah kader juga dalam mendata ibu hamil dan balita serta pelayanan kesehatan seperti pemberian vitamin, imunisasi dan pemantauan pertumbuhan melalui penimbangan berat badan ibu hamil maupun anak. Masyarakat dapat memperoleh manfaat Posyandu, antara lain:

1. Memudahkan dalam pelayanan dan informasi kesehatan bagi ibu, bayi, dan anak balita.
2. Terhindarnya gizi buruk dengan memantau berat ibu hamil, bayi dan balita setiap bulan.
3. Bayi dan balita mendapatkan vitamin a.

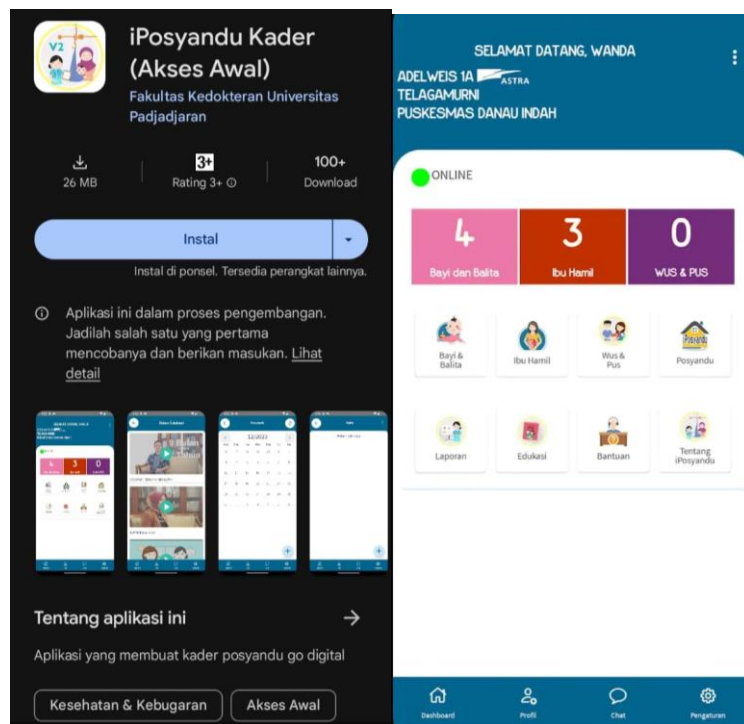
4. Pemberian memperoleh imunisasi lengkap untuk bayi dan balita.
5. Ibu hamil mendapatkan tablet tambah darah (fe) dan imunisasi tetanus toksoid (tt).
6. Ibu nifas diberi vitamin a dan obat tambah darah (fe).
7. Adanya penyuluhan kesehatan mengenai kesehatan ibu dan anak.
8. Jika ada kelainan pada anak, ibu hamil, ibu nifas maupun ibu menyusui dapat diketahui dengan cepat dan dirujuk ke puskesmas.
9. Ibu-ibu bisa berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang kesehatan ibu, bayi, dan anak balita.

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan.

Tabel 1 Peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan

Penilaian	Nilai Max	Nilai Min	Mean
Pre Test	70	52	61
Post Test	90	70	80

Hal ini membuktikan bahwa intervensi kegiatan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan pengetahuan kader dan pengelola posyandu. Efektifitas pelatihan berarti bekerja dengan baik dan menghasilkan sesuatu seperti yang diharapkan. Efektif dapat membawa hasil (ada efeknya, berpengaruh). Efektifitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk suatu organisasi yang berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat berkerja lebih baik lagi.



Gambar 1 Aplikasi iPosyandu Kader

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian pada masyarakat, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dalam meningkatkan SDM kader dalam pengelolaan kegiatan posyandu merupakan salah satu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di rt 03/10 Parung

Bingung Depok. Pelatihan ini di lakukan secara tatap muka dengan menggunakan metode roleplay yang dihadiri oleh 12 peserta.

Hasil pengabdian kepada masyarakat berupa memberikan pelatihan kepada kader dan pengelola posyandu tampak pada tabel di bawah ini. Pengabdian di lakukan kepada sebanyak 12 responden. Pada awalnya banyak kader yang kesulitan menggunakan aplikasi i-posyandu, setelah mengikuti pelatihan ini kader menjadi lebih mudah menggunakan aplikasi i-posyandu. Mempermudah kader juga dalam mendata ibu hamil, balita dan pasangan usia subur yang memeriksakan kesehatan nya ke posyandu.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Aisyatunnadiya, Siti. (2024) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Litnus.
- Adisasmitho, W. (2010) *Sistem Kesehatan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Amsyah, Zulkifli. (2003) *Manajemen Kearsipan*, Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Aritonang, Irianton. (2013) *Memantau dan Menilai Status Gizi Anak*, Yogyakarta: Leutika Books.
- Handoko, T. Hani. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2001) *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hasibuan, Sayuti. (2000) *Manajemen sumber daya manusia: pendekatan non sekuler*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Kementerian Kesehatan RI, (2012) *Pedoman Pelaksanaan Stimulasi, Deteksi dan Intervensi Dini Tumbuh Kembang Anak Ditingkat Pelayanan Kesehatan Dasar*, Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Nawawi, Hadari. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nilam Sari, Atriany, dkk. (2021) "Survei Kepuasan Kader dalam Penggunaan Aplikasi iPosyandu dalam Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak di Indonesia", dalam Jurnal Bidan Cerdas, Vol. 3, No. 2.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe, (1993) *Competence at Work: Models for Superior Performance*, New York: John Wily & Son, Inc.
- Wicaksono, Andri. (2015) *Teori Pembelajaran Bahasa (Suatu Catatan. Singkat)*, Yogyakarta: Garudawacha.
- Wicaksono, Harfi Gatra. (2015) *Keaktifan Kader Posyandu dengan Keterampilan Kader dalam Penimbangan Balita di Posyandu Wilayah Kerja Puskesmas Dlingo I Kabupaten Bantul, Provinsi D.I Yogyakarta*, Karya Tulis Ilmiah tidak diterbitkan. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.