



JURNAL RISET DAERAH KABUPATEN BANTUL

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul, Provinsi DIY



ANALISIS MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SD ISLAM TERPADU LHI
Siti Novianti

HUBUNGAN PERSEPSI KADER KESEHATAN TENTANG SEKOLAH KADER DENGAN KEPUASAN KADER KESEHATAN DI DUSUN SOKA SELOHARJO PUNDONG BANTUL TAHUN 2024
Dian Novita Kumalasari, Eni Purwaningsih, Erma Pranawati, Supatmi

PENDAYAGUNAAN ZAKAT PRODUKTIF DI KAPANEWON SEWON, KABUPATEN BANTUL
Risky Eka Amriyanto

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INOVATIF UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KADER POSYANDU MELALUI SEKOLAH KADER
Dian Novita Kumalasari, Eni Purwaningsih, Erma Pranawati, Supatmi

PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS XII PADA MATERI INSEMINASI BUATAN PADA UNGGAS DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PROJECT BASED LEARNING (PJBL) DI SMK NEGERI 1 PANDAK
Yulia Suhartini

JURNAL RISET DAERAH

Diterbitkan oleh:

Pemerintah Kabupaten Bantul
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
(BAPPEDA)

PENANGGUNG JAWAB

Ari Budi Nugroho, ST, M.Sc
(Kepala BAPPEDA)

REDAKTUR

Eni Kriswandari, SE, M.Ec, Dev
(Kepala Bidang Riset, Inovasi
Daerah dan Pengendalian)

ANGGOTA

Diana Setyawati Rahayu, SKM, MSE
Yunis Marlina Nasution, SE, M.Ec.Dev
Nur Indah Isnaeni, SE, M.Si
Sri Hadiyati Widiyarti, SP, MP

EDITOR

Prof. Dr. Sri Rum Giyarsih, S.Si., M.Si.
(Universitas Gadjah Mada)
Ir Syamsul Ma'arif, ST, M.Eng
(Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

REDAKTUR PELAKSANA

Eni Kriswandari, SE, M.Ec, Dev
(Kepala Bidang Riset, Inovasi Daerah dan
Pengendalian)

SEKRETARIAT

Putri Anindyajati, SE
Desi Ari Kianingsih, S.Pd

PENGELOLA OJS

Bhakti Kurnianto Nur Prasetyo, A.Md
Joanna Avila N.B, A.Md
Lemumba Hadi C A.Md

DAFTAR ISI

- 1. ANALISIS MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SD ISLAM TERPADU LHI**
Siti Nofiaty 1 - 12
- 2. HUBUNGAN PERSEPSI KADER KESEHATAN TENTANG SEKOLAH KADER DENGAN KEPUASAN KADER KESEHATAN DI DUSUN SOKA SELOHARJO PUNDONG BANTUL TAHUN 2024**
Dian Novita Kumalasari
Eni Purwaningsih,
Supatmi
Erma Pranawati 13 - 25
- 3. PENDAYAGUNAAN ZAKAT PRODUKTIF DI KAPANEWON SEWON, KABUPATEN BANTUL**
Riski Eka Amriyanto 26 - 38
- 4. PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INOVATIF UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KADER POSYANDU MELALUI SEKOLAH KADER**
Supatmi
Erma Pranawati
Eni Purwaningsih
Dian Novita Kumalasari 39 - 52
- 5. PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS XII PADA MATERI INSEMINASI BUATAN PADA UNGGAS DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PROJECT BASED LEARNING (PJBL) DI SMK NEGERI 1 PANDAK**
Yulia Suhartini 53 - 63

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan YME, atas rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menerbitkan Jurnal Riset Daerah Edisi Reguler Volume XXIV No.1 Tahun 2024. Apresiasi yang tinggi kami sampaikan kepada para penulis yang telah bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman dari hasil penelitiannya sehingga dapat dipublikasikan untuk diakses oleh *stakeholders* yang berkepentingan.

Berdasarkan surat dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Nomor 12.567/JI.3.02/SK.ISSN/2002 tertanggal 31 Desember 2002 Jurnal Riset Daerah Kabupaten Bantul telah mendapatkan International Standard Serial Number (ISSN) 1412-8519 dan pada 13 April 2022 Jurnal Riset Daerah Kabupaten Bantul telah mendapatkan International Standard Serial Number (ISSN) 2829-2227 untuk media online berdasarkan surat dari Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) Nomor 0005.28292227/K.4/SK.ISSN/2022.04, sehingga secara formal telah memenuhi persyaratan yang ditentukan sebagai sebuah media penerbitan ilmiah. Sejak penerbitan pertama pada bulan Desember 2002, Jurnal Riset Daerah Kabupaten Bantul telah mendapat respon yang sangat positif dari masyarakat umum maupun dari kalangan peneliti dan akademisi

Hasil-hasil penelitian yang telah dimuat dalam Jurnal Riset Daerah Kabupaten Bantul dapat diakses melalui www.ojs.bantulkab.go.id. Edisi kali ini memuat hasil-hasil riset yang cukup bervariasi sebagai berikut:

1. Analisis Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sd Islam Terpadu LHI
2. Hubungan Persepsi Kader Kesehatan tentang Sekolah Kader Dengan Kepuasan Kader Kesehatan di Dusun Soka Seloharjo Pundong Bantul Tahun 2024
3. Pendayagunaan Zakat Produktif di Kapanewon Sewon, Kabupaten Bantul
4. Pengembangan Model Pelatihan Inovatif untuk Meningkatkan Kompetensi Kader Posyandu Melalui Sekolah Kader
5. Peningkatan Keterampilan dan Hasil Belajar Peserta Didik Kelas XII pada Materi Inseminasi Buatan Pada Unggas Dengan Menggunakan Model Project Based Learning (PJBL) di SMK Negeri 1 Pandak

Di dalam penyusunan Jurnal Riset Daerah, tidak dapat dipungkiri masih terdapat kekurangsempurnaan. Oleh karena itu kami memerlukan saran dan masukan yang sifatnya membangun. Atas perhatian dan peran serta semua pihak yang membantu terbitnya jurnal ini, kami mengucapkan terima kasih.



ARI BUDI NUGROHO, ST.,M.Sc.
NIP. 197103231999031002

ANALISIS MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN DI SD ISLAM TERPADU LHI

Siti Nofiati¹,

¹SMP Islam Terpadu LHI

²Jurusan, Fakultas, Institusi

¹Sitinofiati01@guru.smp.belajar.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1)menganalisis implementasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan, 2)menganalisis faktor penghambat dan pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan, 3)menganalisis kebutuhan pengembangan yang diharapkan untuk menunjang manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Terdapat enam subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Analisis data penelitian ini adalah analisis data model Miles dan Hubberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data (display data), dan penarikan kesimpulan. Keabsahan penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan member check. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan sangat baik. Kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan menggunakan pola kepemimpinan fasilitatif. Faktor pendukung kepala sekolah adalah semangat belajar tinggi yang dimiliki kepala sekolah, guru karyawan yang masih muda sehingga semangat untuk meningkatkan kapasitas diri, dukungan finansial, dukungan sarana prasarana, serta dukungan orang tua. Faktor penghambat yaitu keterbatasan waktu dan kondisi orang tua yang beraneka latar belakang. Kebutuhan pengembangan yang diharapkan untuk menunjang manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan adalah peningkatan kapasitas diri di bidang kemampuan Bahasa Inggris. Kepala sekolah SD Islam Terpadu LHI Banguntapan telah memiliki berbagai kemampuan yang mumpuni yang mendukung manajemen kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci: Manajemen, Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan.

ABSTRACT

This research aims to 1) analyze the implementation of leadership management by female school principals at the LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School, 2)analyze the inhibiting and supporting factors in implementing leadership management of female principals at the LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School, 3)analyze the expected development needs to support the leadership management of female principals at LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School. This research uses qualitative methods with interview, observation and documentation data collection techniques. There were six research subjects including the principal, deputy principal, teachers and school committee. Data analysis for this research is the Miles and Hubberman data model which consists of data reduction, data display and conclusions. The validity of this research uses

triangulation techniques and member checks. The results of this research show that the implementation of leadership management by female principals at the LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School is very good. The school principal has good leadership skills and uses a facilitative leadership pattern. Supporting factors for school principals are the high enthusiasm for learning possessed by the principal, young employee teachers so that they are enthusiastic about increasing their own capacity, financial support, support for infrastructure and support from parents. Inhibiting factors are limited time and the conditions of parents who have various backgrounds. The development need that is expected to support the leadership management of female principals at LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School is increasing personal capacity in the area of English language skills. The principal of the LHI Banguntapan Integrated Islamic Elementary School has various abilities that support the principal's leadership management.

Keywords: *Management, Leadership, Principal Women.*

1. PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan memiliki pemimpin yang memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Lingkungan yang kondusif dibutuhkan untuk menjalankan program belajar sehingga mampu mendorong keberhasilan proses pendidikan. Nurvita et al., (2020) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap keberhasilan sekolah [1].

Kepemimpinan kepala sekolah tidak dibatasi oleh perspektif gender. Perempuan maupun laki-laki mempunyai kesempatan serta peluang yang sama saat mengambil peran sebagai pemimpin atau kepala sekolah. (Mulawarman & Srihandari, 2021) menjelaskan persoalan kepala sekolah perempuan memiliki daya tarik untuk diteliti karena kepala sekolah perempuan memiliki peranan yang menonjol dalam pelayanan dan proses mendidik [2]. Kepala sekolah Perempuan juga memiliki kualifikasi pribadi yang lemah lembut, solutif serta mampu memberikan kontribusi yang positif diberbagai lingkup kehidupan.

Menurut Mulyasa (2022) menjelaskan kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk menggerakkan sumber daya potensi sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan hal yang berkaitan dengan planning dan evaluating, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran, pengelolaan ketenaga kependidikan, sumber belajar dan sarana prasana, rancangan keuangan, pelayanan peserta didik, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim sekolah [3]. Nurvita et al., (2020) menjelaskan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama menjadi pemimpin yang efektif [1]. Namun terdapat perbedaan gender yaitu perempuan lebih efektif laki-laki dalam peran kepemimpinan yang selaras dengan gender mereka. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian (Mulawarman & Srihandari, 2021) yang menjelaskan gaya kepemimpinan kepala sekolah Perempuan lebih feminis partisipatif dan demokratis. Kepala sekolah perempuan memiliki sifat keibuan dan lembut, berusaha menggali aspirasi guru dan pendidik sebagai rekan sekolah untuk mencapai pendidikan

berkualitas Bersama [2]. Masyarakat menganggap kepala sekolah perempuan tidak cukup kompeten untuk mengelola dan mengembangkan manajemen sekolah. Sifat lembut kepala sekolah dianggap akan mempengaruhi seluruh kebijakan dalam pengelolaan sekolah. Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah Perempuan dianggap diambil sesuai perasaan yang dialami kepala sekolah pada saat itu. Hal ini diperkuat dengan hasil jajak pendapat dari UNDP dalam jurnal *Management of Education* yang ditulis oleh Halilah (2015) mengenai perilaku dan persepsi tentang kontribusi perempuan dalam masyarakat, ekonomi dan politik menunjukkan bahwa 77,6% responden percaya bahwa laki-laki memiliki kewajiban menjadi pengambil kebijakan serta menjadi pemimpin masyarakat [4]. Beberapa masih meragukan kepemimpinan perempuan, hasil survei menunjukkan sebagian masyarakat menganggap remeh kemampuan perempuan dalam memimpin Kepala sekolah perempuan juga memiliki tanggung jawab ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga yang mengelola seluruh kegiatan dalam keluarganya dan sebagai pemimpin yang mengelola serta mengatur sebuah lembaga pendidikan.

Peran ganda ini menjadi beban tambahan kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah harus berbagai pikiran, waktu dan tenaga agar peran ganda tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Chusniatun et al., (2014) menjelaskan Mengelola keseimbangan peran ganda antara pekerjaan rumah tangga dan tanggung jawab profesional sebagai seorang guru tidaklah mudah. Khususnya perempuan yang telah menjadi istri dan mempunyai anak, pasti akan terjadi konflik peran diantara keduanya [5]. Tugas menjadi ibu rumah tangga menyita

banyak tenaga dan menyita banyak waktu. Sehingga seringkali kepala sekolah Perempuan mengacuhkan peningkatan kompetensi dan karir sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah perempuan juga dinilai kurang kompeten di banding kepala sekolah laki laki. Sehingga apabila ada kepala sekolah yang berhasil mengelola sekolah maka keberhasilannya kurang dianggap atau dipandang sebelah mata. Hal ini diperkuat oleh pendapat Kurniawan (2019) yang menjelaskan beberapa Masyarakat masih belum mempercayai kompetensi dan kemampuan perempuan dalam memimpin [6]. Penjabaran diatas berkaitan dengan fokus perhatian penelitian ini yaitu manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. SD Islam Terpadu LHI Banguntapan merupakan lembaga pendidikan yang dibawah naungan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan. SD Islam Terpadu LHI Banguntapan memiliki berbagai prestasi baik prestasi siswa, guru, kepala sekolah maupun SD Islam Terpadu LHI sebagai lembaga pendidikan. Prestasi yang dimiliki oleh kepala sekolah SD Islam Terpadu LHI tidak hanya pada jenjang nasional namun memiliki prestasi pada jenjang internasional. Berdasarkan penjabaran dan hasil observasi yang dilakukan, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana manajemen kepemimpinan kepala sekolah di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah, penelitian ini memiliki fokus pada manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan, dan pengawasan terhadap 6 bidang manajemen yaitu *man, money, machine, material, and method*. pHal ini

melatar belakangi peneliti dalam mengangkat judul penelitian “Analisis Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sugiyono (2015) menjelaskan metode kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme [7]. Metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulannya menggunakan triangulasi (gabungan), analisis datanya bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Setting penelitian dalam penelitian ini juga diperlukan untuk memperoleh data, informasi, dan keterangan yang diperlukan sehubungan dengan kepentingan penelitian.

Setting penelitian dalam penelitian ini meliputi subjek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian dan kegiatan penelitian. Subjek penelitian adalah sumber informasi yang akan diperoleh peneliti, yang mempunyai data terkait dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. Subjek penelitian tersebut meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik dan komite sekolah. Penelitian ini dilakukan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan yang terletak di Jalan Karanglo, Jogoragan, Banguntapan, Bantul. Peneliti memilih tempat ini dikarenakan SD Islam Terpadu LHI Banguntapan memiliki kepala sekolah perempuan yang memiliki banyak prestasi di tingkat nasional bahkan internasional. Tidak

hanya kepala sekolah yang berprestasi, namun kepala sekolah mampu menumbuhkan iklim prestasi kepada guru, siswa maupun prestasi lembaga sekolah. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober tahun 2021. Peneliti melakukan penelitian di sekolah sekitar 10 kali mulai dari tahap pra penelitian, pengumpulan data sampai pengolahan data. Kegiatan penelitian ini didasari oleh fenomena kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian. Dalam kegiatan ini peneliti mencari informasi dan keterangan dari sumber atau informan yang dijadikan dalam penelitian ini mengenai persoalan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji kredibilitas dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Hubberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data (display data), dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

- 1) Manajemen Perencanaan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Penghitungan tingkat keberhasilan dalam penelitian dinyatakan telah mencapai tujuan jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah melaksanakan seluruh kegiatan manajemen dalam melaksanakan program program sekolah. Untuk menghitung aspek proses manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI

adalah

Tabel 4. 1 Ketercapaian Manajemen Perencanaan

No	Indikator	Ketercapaian	Nilai	Keterangan
1	Perencanaan Pembiayaan	Tercapai	1	Dibuktikan RKAS, RKJM
2	Perencanaan sumber daya manusia (men)	Tercapai	1	Buku Catatan Quality Time, Workshop Planning.
3	Perencanaan machine (mesin).	Tercapai	1	Perencanaan penggunaan IT
4	Perencanaan pemasaran	Tercapai	1	Perencanaan pembuatan balih, iklan Instagram dan rencana pembuatan video profile.
5	Perencanaan sarana prasarana (materials)	Tercapai	1	Site Plan Pembangunan
6	Perencanaan metode (Methods)	Tercapai	1	Perencanaan penggunaan metode atau gaya kepemimpinan
Skor Total			6	
Presentase			100%	

Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan manajemen perencanaan dengan sangat baik karena telah memenuhi 6 indikator manajemen perencanaan. Berdasarkan hasil laporan observasi peneliti, kepala sekolah telah melakukan perencanaan pembiayaan dengan baik untuk mengembangkan budaya kerja prestatif. Kepala sekolah memberikan alokasi dana pengembangan kapasitas atau upgrade kompetensi guru maupun tenaga kependidikan yang cukup besar. Kepala sekolah melakukan perencanaan pembiayaan berdasarkan hasil rapat evaluasi diri sekolah, masukan para guru dan tenaga kependidikan pada saat quality time serta rapat kerja manajemen. Kepala sekolah telah melakukan perencanaan sarana prasarana dengan baik untuk warga sekolah dalam mengembangkan budaya kerja prestatif. Hal ini dilakukan kepala sekolah dengan menyiapkan dan merencanakan kebutuhan sarana prasarana yang dibutuhkan baik oleh siswa, guru maupun tenaga kependidikan yang dapat mendukung pelaksanaan budaya kerja prestatif. Adapun perencanaan sarana prasana yang dilakukan adalah mengembangkan laboratorium TIK untuk mendukung warga sekolah dalam bidang ICT. Kepala sekolah telah melakukan perencanaan teknologi dengan baik, hal ini meliputi perencanaan

laboratorium TIK, dan workshop peningkatan kompetensi ICT bagi guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah telah melakukan perencanaan metode dan strategi yang baik dalam mengembangkan budaya kerja prestatif. Kepala sekolah bisa menempatkan diri menjadi partner kerja yang mendukung, bisa menjadi atasan yang mampu mengayomi serta menjadi pemimpin bijak yang memiliki berbagai kebijakan yang harus dilaksanakan. Kepala sekolah telah melakukan perencanaan pemasaran dengan baik, dimana kepala sekolah merencanakan berbagai program pemasaran mulai dari iklan di media social, website maupun informasi dari mulut ke mulut. Salah satu strategi yang massif dan memiliki dampak besar adalah informasi dari mulut ke mulut sehingga kepala sekolah selalui berusaha mempertahankan kualitas layanan sekolahnya.

2) Manajemen Pengorganisasian Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Penghitungan tingkat keberhasilan dalam penelitian dinyatakan telah mencapai tujuan jika kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah melaksanakan seluruh kegiatan manajemen dalam melaksanakan program program sekolah. Untuk menghitung aspek proses manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI adalah

Tabel 4. 2 Ketercapaian Manajemen Pengorganisasian

No	Indikator	Ketercapaian	Nilai	Keterangan
1	Pengorganisasian Pembiayaan	Tercapai	1	Adanya alur pengelolaan keuangan yang benar, adanya struktur organisasi keuangan mulai dari teller dan bendahara sekolah.
2	Pengorganisasian sumber daya manusia (men)	Tercapai	1	Adanya struktur organisasi dan alur koordinasi yang jelas meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tim kesiswaan, tim kurikulum, head year dll
3	Pengorganisasian machine (mesin).	Belum Tercapai	0	
4	Pengorganisasian pemasaran	Tercapai	1	Adanya tim humas yang mendokumentasikan dan mempublikasikan program melalui website dan media social
5	Pengorganisasian sarana prasarana (materials)	Tercapai	1	Adanya tim sarana prasarana meliputi waka sarana prasarana, dan tim k3
6	Pengorganisasian metode (Methods)	Tercapai	1	Adanya alur komunikasi yang baik
Skor Total				5
Presentase				83,33%

Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan manajemen pengorganisasian dengan sangat baik karena telah memenuhi 5 indikator manajemen. Berdasarkan pengamatan peneliti, Kepala Sekolah melakukan pengorganisasian pembiayaan dengan baik, hal ini ditunjukkan bahwa rencana anggaran yang telah disusun untuk peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan kemudian digunakan untuk membiayai berbagai workshop peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di SDIT LHI. Kepala Sekolah melakukan pengorganisasian program pengembangan diri dengan baik untuk pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengembangkan budaya kerja prestatif. Hal ini ditunjukkan banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang aktif mengikuti workshop atau pelatihan peningkatan kapasitas guru.

Kepala sekolah juga mendukung guru-guru yang akan mengikuti kegiatan guru penggerak dan program PPG (Pendidikan Profesi Guru). Kepala sekolah juga memberikan dukungan dan apresiasi bagi guru maupun tenaga yang berprestasi. Kepala Sekolah melakukan pengorganisasian

sarana prasarana dengan baik untuk warga sekolah dalam mengembangkan budaya kerja prestatif. Kepala sekolah tidak hanya mendelegasikan tugas kepada wakil kepala sekolah bidang sarana prasarana melainkan ikut merencanakan anggaran, ikut melakukan pemilihan produk sehingga kualitas sarana prasarana sekolah dapat terjaga.

Kepala sekolah telah melakukan pengorganisasian teknologi baik untuk siswa maupun guru dan tenaga kependidikan. Salah satu pengorganisasian teknologi adalah adanya <https://elibrarysditlhi.sch.id/opac> sebagai penggunaan digital library, dukungan pengembangan teknologi bagi guru dalam menggunakan media pembelajaran yaitu akses canva premium dalam pengembangan LAS, menyediakan TV LED di setiap kelas sebagai bantuan media pembelajaran. Kepala sekolah telah melakukan pengorganisasian metode dan strategi yang baik meliputi menggunakan strategi pendekatan kepemimpinan yang tepat dalam menghadapi permasalahan. Kepala sekolah telah mampu menempatkan diri kapan menjadi pemimpin, menjadi fasilitator, menjadi mediator bahkan menjadi teman untuk pendidik dan tenaga kependidikan di SDIT LHI. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala sekolah telah melakukan pemasaran yang baik, Adapun buktinya meliputi konten-konten sekolah yang diunggah ke youtube <https://www.youtube.com/watch?v=D5f3ZmebFkY>, informasi prestasi guru dan siswa yang diunggah ke *media social* maupun di beritakan melalui media masa Manajemen penggerakan kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. Berdasarkan pengamatan peneliti pada RKAS SDIT LHI dan Laporan kegiatan yang dilaksanakan menunjukkan bahwa kepala SDIT LHI telah melakukan

pelaksanaan kegiatan dan pembiayaan dengan baik. Pembiayaan tersebut benar benar digunakan untuk mendukung kegiatan pengembangan diri untuk guru dan tenaga kependidikan serta prestasi siswa. Program program yang dilaksanakan telah mendukung program pengembangan diri untuk pendidik dan tenaga kependidikan meliputi Morning English di pagi hari. Morning English adalah kegiatan meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris yang dilakukan di pagi hari 53 sebelum mengajar. Mentoring Bahasa Inggris merupakan kegiatan peningkatan kemampuan Bahasa Inggris dalam kelompok kelompok kecil. Mentoring Tahsin merupakan kegiatan kemampuan Tahsin dan tahfidz guru serta tenaga kependidikan dalam bidang Tahsin maupun tahfidz. Workshop Canva merupakan peningkatan kemampuan guru dalam menciptakan media pembelajaran seperti LAS, maupun media pembelajaran lainnya. Dukungan pembelajaran PPG dan guru penggerak serta beasiswa Pendidikan lainnya. Kepala sekolah telah melakukan pergerakan peningkatan sarana prasarana, hal ini dibuktikan dengan berbagai macam fasilitas yang dibangun untuk mendukung budaya kerja prestatif seperti co working space, meeting room, aula olahraga, kelas dengan fasilitas yang memadai.

3) Manajemen Pengawasan Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Penghitungan tingkat keberhasilan dalam penelitian dinyatakan telah mencapai tujuan melalui penghitungan aspek proses manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI yaitu:

Tabel 4. 3 Ketercapaian Manajemen Pengawasan

No	Indikator	Ketercapaian	Nilai	Keterangan
1	Pengawasan Pembiayaan	Tercapai	1	Adanya laporan pertanggungjawaban keuangan.
2	Pengawasan sumber daya manusia (men)	Tercapai	1	Adanya supervise, monitoring dan evaluasi
3	Pengawasan machine (mesin).	Belum Tercapai	0	
4	Pengawasan pemasaran	Tercapai	1	Adanya laporan progress ketercapaian marketing
5	Pengawasan sarana prasarana (materials)	Tercapai	1	Adanya data inventaris dan perawatan sarana prasarana
6	Pengawasan metode (Methods)	Belum Tercapai	0	
Skor Total			4	
Presentase			66%%	

Hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan manajemen pengorganisasian dengan sangat baik karena telah memenuhi 5 indikator manajemen. Berdasarkan pengamatan peneliti, kepala sekolah telah melakukan pengawasan terhadap keseluruhan pembiayaan, program, sarana prasarana, pengembangan teknologi maupun pemasaran melalui kegiatan rapat rutin manajemen, quality time guru, agenda supervisi akademik, kegiatan monitoring dan evaluasi, pertemuan orang tua dan guru serta berbagai pertemuan lain untuk mengawasi dan melakukan controlling terhadap kegiatan yang telah berjalan. Kepala sekolah selalu membuka masukan dari evaluasi orang tua maupun pihak lain untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah juga melakukan penilaian kinerja guru yang kemudian dilaporkan dalam rapor guru sebagai bahan evaluasi dan refleksi guru untuk memperbaiki kinerjanya.

4) Faktor Pendukung Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Faktor pendukung dalam manajemen kepemimpinan kepala sekolah adalah factor semangat belajar kepala sekolah yang tinggi dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Hal ini dibuktikan saat ini kepala sekolah sedang melakukan Pendidikan s2 di UNY kemudian, aktif di

BBGP DIY sebagai fasilitator guru penggerak dan guru pamong dalam program PPG. Faktor guru dan tenaga kependidikan yang berusia muda sehingga masih energik dan memiliki semangat belajar yang tinggi. Guru dan tenaga kependidikan yang berusia muda menjadi factor pendukung karena keinginan untuk melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi masih besar. Guru dan tenaga kependidikan di SDIT LHI memiliki semangat mengembangkan diri yang baik sehingga hasil dari pengembangan diri tersebut dapat diimplementasikan untuk mendukung kemajuan sekolah. Selanjutnya adalah dukungan sarana prasarana yang memadai, kepala sekolah didukung dengan kondisi sarana prasarana yang memadai untuk meningkatkan kapasitas dan pengembangan diri guru meliputi adanya wifi, *co working space* yang digunakan guru untuk melakukan kegiatan workshop online, kemudian adanya studio yang digunakan untuk pembuatan video video pembelajaran yang mampu mendukung kegiatan pembelajaran. Dukungan finansial atau pendanaan, SDIT LHI memiliki dukungan finansial yang berasal dari orang tua, dan dana BOS. Dukungan finansial tersebut dikelola dengan baik oleh kepala sekolah dan bendahara sekolah untuk memajukan sekolah dan meningkatkan kompetensi guru serta mendukung budaya prestatif guru. Dukungan dengan pihak luar yang baik juga mendukung kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya membangun budaya prestatif sekolah.

5) Faktor Penghambat Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Faktor penghambat kepemimpinan kepala sekolah adalah guru guru yang masih

muda terkadang membutuhkan masukan dan arahan lebih saat berkomunikasi dengan orang tua, sehingga kepala sekolah perlu memberikan arahan dan bimbingan lebih. Faktor penghambat selanjutnya adalah adanya manajemen waktu yang masih kurang sehingga ada beberapa kegiatan atau janji yang terlewat.

6) Kebutuhan pengembangan diri yang telah tercapai untuk menunjang manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, kepala SDIT LHI telah cukup baik dalam mengembangkan diri. Kepala SDIT LHI sebagai kepala sekolah perempuan memiliki kemampuan manajerial yang baik. Beliau juga saat ini mengembangkan diri melalui sekolah lanjut di S2 Manajemen Pendidikan UNY. Saat ini memiliki kemampuan pengembangan diri sebagai fasilitator guru penggerak. Beliau juga memiliki pengembangan diri menjadi guru pamong di program PPG. Berbagai workshop baik nasional maupun internasional telah beliau ikuti sehingga beliau memiliki kegiatan pengembangan diri yang mumpuni untuk menunjang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan. Menurut pengamatan peneliti, kebutuhan pengembangan diri yang akan dicapai adalah peningkatan kemampuan Bahasa Inggris agar mendukung kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan dengan sekolah sekolah luar negeri. Kesempatan kepala sekolah dalam membangun hubungan dengan sekolah luar negeri sangat terbuka sehingga sayang apabila kesempatan tersebut dilewatkan.

B. Pembahasan

1) Implementasi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan telah memenuhi 5-6 indikator manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, maka hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu dianggap sangat baik karena memiliki presentase diatas 80%-100% ketercapaian kinerja manajemen kepemimpinan. Kepala sekolah yang menyadari akan peran pemimpin berada pada hubungan dan interaksi yang berfokus antara pemimpin dan bawahan akan senantiasa memahami tujuan organisasi. Dengan pengetahuan dan pengalaman kepala sekolah dalam mendapatkan prestasi yang banyak dan berkualitas. Langkah-langkah yang dilakukan yakni berupa pengarahan, motivasi, serta memberikan kepemimpinan yang terbaik (Friska, dkk: 2020). Kepala SD Islam Terpadu LHI memiliki sejumlah kemampuan dalam kepemimpinan seperti demokratis, mampu menghadapi sejumlah rintangan, mampu bekerjasama dengan tim, berperan sebagai motivator, disiplin, dan pandai berdiplomasi. Kemampuan komunikasi kepala sekolah SD Islam Terpadu LHI juga merupakan suatu kelebihan yang bisa mempengaruhi motivasi para guru dan staf, hubungan dengan masyarakat, serta kerjasama dengan pihak luar sehingga memberikan manfaat untuk sekolah itu sendiri. Sejumlah kelebihan tersebut sejalan dengan penelitian. Kepemimpinan kepala sekolah dengan gender perempuan bukanlah suatu

permasalahan utama, justru karena kelebihan manajerial dalam diri perempuan tersebut kepala SD Islam Terpadu LHI bisa memajukan sekolah dalam berbagai aspek seperti fasilitas sekolah, kerjasama dengan mitra, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam bidang akademik dan non akademik. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wulandari et.al., (2018) yang menyimpulkan bahwa kepala sekolah perempuan memiliki strategi pendekatan personal, melakukan perencanaan sekolah dengan maksimal, dan menjalin kerjasama yang baik. Peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik adalah mengikutsertakan guru-guru dalam pendidikan lanjutan dengan cara mendorong para guru untuk memulai kreatif dan berprestasi [8]. Usaha yang dilakukan kepala sekolah perempuan dalam memberi motivasi guru untuk peningkatan kinerja guru akan membawa dampak terhadap mutu pembelajaran siswa. Kepala sekolah perempuan dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran siswa telah banyak melakukan usaha dengan adanya pembinaan sarana dan prasarana sekolah, merupakan faktor penggerak dan penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya (Riana: 2020) Pemberian motivasi pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan penuh kesabaran dan sikap yang disiplin yang dimiliki oleh kepala sekolah perempuan. Kepala sekolah perempuan mampu melakukan pendekatan secara psikis terhadap bawahannya untuk memahami sifat dan karakter kepribadian para guru guna untuk memotivasi kinerja guru Riana (2020) Kepala Sekolah SD Islam Terpadu LHI menggunakan kepemimpinan fasilitatif sebagai pola kepemimpinannya. Kepemimpinan fasilitatif

yang ditandai dengan upaya kepala sekolah lebih banyak berinteraksi dengan guru, siswa, orang tua, kolega, komunitas, lebih dari laki-laki, mendukung pembuatan keputusan konsensus, menekankan proses, mendorong perasaan harga diri, partisipasi aktif, dan berbagi kekuatan dan informasi yang membantu mengubah minat diri orang ke dalam tujuan organisasi, mempengaruhi guru untuk menggunakan metode mengajar yang lebih diinginkan dalam keseharian [9].

2) Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Mengimplementasikan Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan

Faktor guru dan tenaga kependidikan yang berusia muda sehingga masih energik dan memiliki semangat belajar yang tinggi. Guru dan tenaga kependidikan yang berusia muda menjadi faktor pendukung karena keinginan untuk melakukan peningkatan kapasitas dan kompetensi masih besar. Guru dan tenaga kependidikan di SDIT LHI memiliki semangat mengembangkan diri yang baik sehingga hasil dari pengembangan diri tersebut dapat diimplementasikan untuk mendukung kemajuan sekolah. Selanjutnya adalah dukungan sarana prasarana yang memadai, kepala sekolah didukung dengan kondisi sarana prasarana yang memadai untuk meningkatkan kapasitas dan pengembangan diri guru meliputi adanya wifi, co working space yang digunakan guru untuk melakukan kegiatan workshop online, kemudian adanya studio yang digunakan untuk pembuatan video pembelajaran yang mampu mendukung kegiatan pembelajaran. Dukungan finansial atau pendanaan, SDIT LHI memiliki dukungan finansial yang berasal dari orang tua, dan dana BOS. Dukungan finansial tersebut

dikelola dengan baik oleh kepala sekolah dan bendahara sekolah untuk memajukan sekolah dan meningkatkan kompetensi guru serta mendukung budaya prestatif guru. Dukungan dengan pihak luar yang baik juga mendukung kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya membangun budaya prestatif sekolah. Pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan prestasi dikarenakan adanya dukungan dan kerja sama yang kuat antara seluruh warga sekolah yakni, guru, peserta didik, wali murid, dan masyarakat yang senantiasa memberikan dorongan dan semangat dalam meningkatkan prestasi. (Friska, 2020) Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Mulyasa (2013) bahwa, kepala sekolah harus mempunyai cara dan strategi yang tepat untuk 60 memberdayakan seluruh warga sekolah dengan cara kerjasama, memberikan kesempatan memberikan ide dan kepala sekolah juga wajib mendorong seluruh warga sekolah agar senantiasa terlibat pada seluruh program dan kegiatan sekolah [10]. Faktor pendukung dalam mewujudkan sekolah efektif meliputi: (1) tersedianya sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah, (2) sekolah memiliki tenaga pendidik atau staf yang kompeten di bidangnya masing-masing bahkan rata-rata guru sudah memiliki sertifikat pendidik, dan (3) selalu mendapat dukungan penuh dari komite/orang tua siswa serta stakeholders sekolah; sedangkan kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah perempuan dalam mewujudkan sekolah efektif adalah terkait dengan masih nampaknya sikap sungkan untuk memberikan perintah kepada para guru atau staf yang bergender laki-laki atau yang lebih tua usianya (Riana, 2020)

- 3) Kebutuhan Pengembangan Yang Diharapkan Untuk Menunjang Manajemen Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

Kepala SDIT LHI telah cukup baik dalam mengembangkan diri. Kepala SDIT LHI sebagai kepala sekolah perempuan memiliki kemampuan manajerial yang baik. Beliau juga saat ini mengembangkan diri melalui sekolah lanjut di S2 Manajemen Pendidikan UNY. Saat ini memiliki kemampuan pengembangan diri sebagai fasilitator guru penggerak. Beliau juga memiliki pengembangan diri menjadi guru pamong di program PPG. Berbagai workshop baik nasional maupun internasional telah beliau ikuti sehingga beliau memiliki kegiatan pengembangan diri yang mumpuni untuk menunjang kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan yaitu implementasi manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan telah memenuhi 5-6 indikator manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, maka hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu dianggap sangat baik. Kepala sekolah telah melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program yang mendukung kegiatan dengan baik. Kepala sekolah

memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan menggunakan pola kepemimpinan fasilitatif. Faktor pendukung dalam mengimplementasikan manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan adalah semangat belajar tinggi yang dimiliki kepala sekolah, guru karyawan yang masih muda sehingga semangat untuk meningkatkan kapasitas diri, dukungan finansial, dukungan sarana prasarana, serta dukungan orang tua. Faktor penghambat yaitu keterbatasan waktu dan kondisi orang tua yang beraneka latar belakang. Kebutuhan pengembangan yang diharapkan untuk menunjang manajemen kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SD Islam Terpadu LHI Banguntapan adalah peningkatan kapasitas diri di bidang kemampuan Bahasa Inggris. Kepala sekolah SD Islam Terpadu LHI Banguntapan telah memiliki berbagai kemampuan yang mumpuni yang mendukung manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya dalam mengkaji kepemimpinan kepala sekolah perempuan. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk melakukan wawancara mendalam kepada pihak yang berhubungan dengan subjek untuk mendapatkan data tambahan yang lebih lengkap.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Nurvita, F. Alam, and I. Abdullah, "Kepemimpinan Kepala sekolah Perempuan dalam meningkatkan budaya sekolah," *J. Adm. Pendidik.*, vol. 17, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.17509/jap.v27i1.24399.
- [2] W. G. Mulawarman and A. P. Srihandari, "Manajemen kepemimpinan kepala sekolah

- perempuan: analisis model cipp,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–14, 2021, doi: 10.37905/aksara.7.1.1-14.2021.
- [3] H. E. Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- [4] H. Halilah, “Kepemimpinan wanita dalam manajemen kependidikan,” *Manag. Educ. J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2015, doi: 10.18592/moe.v1i1.341.
- [5] C. Chusniatun, K. Kuswardhani, and J. Suwandi, “Peran Ganda dan Pengembangan Karier Guru-guru Perempuan di Sekolah Muhammadiyah di Kota Surakarta,” *J. Pendidik. Ilmu Sos.*, vol. 24, no. 2, pp. 53–66, 2014.
- [6] A. Kurniawan, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Perempuan: Studi Kasus Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 6 Kota Cirebon,” *Equal. J. Stud. Gend. dan Anak*, vol. 1, no. 2, pp. 1–13, 2019, doi: 10.24235/equalita.v1i2.5229.
- [7] Sugiyono, *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, vol. 28. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [8] Y. Wulandari, E. D. Sartika, and P. Perawati, “Strategi kepala sekolah perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 3, no. 1, pp. 126–136, 2018, doi: 10.31851/jmksp.v3i1.1584.
- [9] M. Juliantoro, “Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *J. Al-Hikmah*, vol. 5, no. 2, pp. 24–38, 2017.
- [10] E. Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.

BIODATA PENULIS

Nama saya adalah Siti Nofiati, M.Pd. Saya memiliki hobi menulis karya ilmiah selain itu saya merupakan seorang guru di SMP Islam Terpadu LHI. Saya lahir di Cilacap, 10 November 1992. Alhamdulillah.. selain menulis karya ilmiah saya juga seringkali mendampingi siswa mengikuti perlombaan karya tulis ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional. Selain itu sebagai guru saya juga senang mengembangkan berbagai metode dan media pembelajaran.

HUBUNGAN PERSEPSI KADER KESEHATAN TENTANG SEKOLAH KADER DENGAN KEPUASAN KADER KESEHATAN DI DUSUN SOKA SELOHARJO PUNDONG BANTUL TAHUN 2024

Dian Novita Kumalasari¹, Eni Purwaningsih¹, Supatmi^{1*}, Erma Pranawati²

¹Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul

²Farmasi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul

¹dheeyand86@gmail.com

ABSTRAK

Persepsi sekolah kader memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kader kesehatan. Pelatihan dan pemeliharaan kader kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kader. Pelatihan kader juga dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dan kepuasan terhadap peran sebagai kader. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan kader kesehatan di Dusun Soka Seloharjo Pundong Bantul. Desain penelitian ini menggunakan Cross Sectional sedangkan untuk analisa Bivariat menggunakan Pearson Corellation untuk mengetahui hubungan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan kader kesehatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai Februari 2024. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dengan tingkat kepuasan kader kesehatan. Analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan mereka. Kader kesehatan yang memiliki persepsi positif terhadap sekolah kader cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap program-program pelatihan yang mereka terima. Beberapa faktor dari persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader yang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan mereka telah diidentifikasi. Persepsi positif kader kesehatan terhadap sekolah kader berhubungan erat dengan tingkat kepuasan mereka terhadap program pelatihan yang diterima. Kader kesehatan yang memiliki persepsi positif cenderung lebih puas dengan program-program tersebut.

Kata Kunci : *Persepsi, Kepuasan, Kader Kesehatan, Sekolah Kader*

ABSTRACT

The perception of health cadres towards cadre schools significantly impacts the satisfaction level of health cadres. Training and maintenance of health cadres are important factors in improving their performance and satisfaction. Cadre training can also enhance communication skills and satisfaction with their role as cadres. This study aims to explore and understand the relationship between health cadres' perception of cadre schools and the level of satisfaction among health cadres in Dusun Soka Seloharjo Pundong Bantul. This study utilizes a Cross-Sectional design, and for bivariate analysis, Pearson Correlation is employed to determine the relationship between health cadres' perception of cadre schools and the level of satisfaction among health cadres. The research was conducted from January to February 2024. The results indicate a significant relationship between health cadres' perception of cadre schools and the level of satisfaction among health cadres. Data analysis reveals a strong positive relationship between health cadres' perception of cadre schools and their satisfaction level. Health cadres with positive perceptions of cadre schools tend to have higher satisfaction levels with the training programs they receive. Several factors from health cadres' perceptions of cadre schools that significantly impact their satisfaction levels have been identified. Positive perceptions of health cadres towards cadre schools are closely related to their satisfaction level with the training programs received. Health cadres with positive perceptions tend to be more satisfied with these programs.

Keywords: *Perception, Satisfaction, Health Cadres, Cadre Schools*

1. PENDAHULUAN

Persepsi terhadap sekolah kader mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepuasan kader kesehatan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan tenaga kesehatan (kader) dalam memberikan pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain persepsi mereka terhadap pelayanan yang diberikan di posyandu (Yuliasari, dkk, 2021). Kepuasan kader dalam mengelola posyandu juga dipengaruhi oleh faktor motivasi, seperti mengamalkan ajaran agama dan hubungan sosial (Ramadhania, dkk., 2020). Selain itu, pelatihan kader tentang metode kontrasepsi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan dan kepuasan mereka dalam memberikan layanan kesehatan (Wijaya, S., 2022). Secara keseluruhan, persepsi sekolah kader berperan penting dalam menentukan kepuasan kader kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Persepsi sekolah kader memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kader kesehatan. Pelatihan dan pemeliharaan kader kesehatan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kader (Rosid et al., 2021). Program pembentukan kader kesehatan remaja yang melibatkan sekolah dapat mendukung perkembangan masa remaja dan meningkatkan kepuasan terhadap peran sebagai kader (Izah et al., 2019). Pelatihan kader juga dapat meningkatkan

kemampuan komunikasi dan kepuasan terhadap peran sebagai kader (Kusumo et al., 2021). Selain itu, pelatihan kader kesehatan jiwa dapat memengaruhi persepsi kader dalam merawat orang dengan gangguan jiwa (Indrawati et al., 2019).

Partisipasi kader remaja dalam upaya kesehatan bagi anak usia sekolah dan remaja bertujuan untuk memupuk kebiasaan hidup sehat (Nasution et al., 2021). Peran aktif kader dalam program Posyandu, terutama dalam pemantauan tumbuh kembang anak, sangat penting untuk keberhasilan program tersebut (Andriani et al., 2022). Penelitian juga menunjukkan bahwa persepsi dan kesiapan kader posyandu terhadap program kesehatan dapat memengaruhi implementasi program tersebut (Sultan, 2022). Dalam konteks kesehatan jiwa, peningkatan peran kader kesehatan jiwa dapat meningkatkan partisipasi dalam pengobatan dan merawat orang dengan gangguan jiwa (Pribadi et al., 2021). Pembentukan kader sekolah sehat jiwa juga dianggap penting untuk meningkatkan keterampilan sosial, emosional, dan kesehatan jiwa siswa secara umum (Rua et al., 2023). Pembinaan kader sebaya oleh perawat kesehatan masyarakat dengan melibatkan guru dan orangtua siswa juga merupakan strategi efektif dalam pencegahan perilaku seksual berisiko pada remaja (Febriana & Widyatuti, 2022).

Kepuasan kader setelah mengikuti sekolah kader merupakan aspek penting untuk mengevaluasi efektivitas program

pelatihan tersebut. Beberapa penelitian berfokus pada dampak pelatihan terhadap pengetahuan dan keterampilan kader di berbagai bidang yang berhubungan dengan kesehatan. Misalnya, sebuah penelitian menunjukkan peningkatan yang signifikan secara statistik pada pengetahuan kader setelah pelatihan tentang perawatan pasien pasca stroke (Ersila dkk., 2021). Menurut Lestari, dkk (2021), menyatakan bahwa adanya peningkatan keterampilan kader remaja sebesar 70,5% setelah mendapat pelatihan pengendalian hipertensi. Temuan-temuan ini menggaris bawahi pengaruh positif pelatihan terhadap kompetensi kader dalam mengatasi permasalahan kesehatan tertentu. Selain itu, penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan baik pada pengetahuan maupun keterampilan kader dalam mengukur antropometri setelah pelatihan (Fitriani & Purwaningtyas, 2020).

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman teoritis tetapi juga kemampuan praktis, yang penting untuk intervensi kesehatan yang efektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan mengungkapkan peningkatan substansial dalam pengetahuan kader mengenai identifikasi tersangka TBC pasca pelatihan (Wahyuni & Artanti,

2013). Temuan-temuan tersebut menyoroti peran pelatihan dalam membekali kader dengan pengetahuan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan kesehatan di komunitas mereka. Selanjutnya penelitian ini menekankan pentingnya kepuasan kerja dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja kader kesehatan (Yuliasari & Kusuma, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor di luar pelatihan, seperti motivasi dan kepuasan, mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja kader. Selain itu, penelitian ini memanfaatkan teori Herzberg untuk menilai kepuasan kader yang bekerja di posyandu lansia, dengan menekankan pada aspek psikologis kepuasan kader (Ramadhania et al., 2020). Kesimpulannya, literatur menunjukkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader kesehatan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja mereka. Namun, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang lebih luas seperti kepuasan kerja dan komitmen untuk lebih mengoptimalkan efektivitas kader.

Dari hasil penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa persepsi sekolah kader memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kader

kesehatan. Pelatihan, pembinaan, dan peran aktif kader dalam program kesehatan berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepuasan, dan efektivitas program kesehatan yang dilaksanakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan kader kesehatan. Manfaat penelitian adalah untuk mengetahui persepsi dan kepuasan kader posyandu setelah mengikuti sekolah kader.

2. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian menggunakan desain penelitian Cross sectional untuk mengetahui hubungan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan kader kesehatan. Desain penelitian Cross sectional yaitu pengumpulan data pada satu waktu dan dapat memberikan gambaran singkat tentang hubungan antara variabel. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari sampai Februari 2024. Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada kader kesehatan. Kuesioner berisi tentang informasi demografis, persepsi tentang sekolah kader, kepuasan dengan sekolah kader.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Gambaran persepsi kader kesehatan dan kepuasan kader kesehatan tentang

sekolah kader di Dusun Soka, Seloharjo, Pundong Bantul.

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan persepsi kader dan kepuasan kader tentang sekolah kader di Dusun Soka, Seloharjo, Pundong, Bantul.

Persepsi Kader	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kurang Baik	7	29
Baik	17	71
Total	24	100

Kepuasan Kader	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tidak Puas	4	17
Puas	7	29
Sangat Puas	13	54
Total	24	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 24 responden, paling banyak responden memiliki persepsi baik sebanyak 17 (71%). Sedangkan dari 24 responden mengatakan sangat puas sebanyak 13 (54 %)

Analisis Bivariat

Berdasarkan analisis Bivariat dengan menggunakan analisis *Pearson Corellation* didapatkan dari 24 responden hasil korelasi antara Persepsi kader kesehatan dengan Kepuasan kader kesehatan tentang sekolah dengan nilai $r= 0,828$ ($P_{value} <0.001$) yang artinya persepsi kader kesehatan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kader kesehatan tentang

sekolah kader dengan hubungan variabel yang sangat kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lohige pada tahun 2023 dengan judul Persepsi Pasien Mengenai Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna yang memiliki nilai p value sebesar 0.033 sehingga hasil ini menyatakan terdapat hubungan antara persepsi pasien mengenai kinerja perawat dengan kepuasan pasien di ruang rawat inap RSD Liun Kendage Tahuna.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dengan tingkat kepuasan kader kesehatan. Berdasarkan analisis data, menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan tingkat kepuasan mereka. Kader kesehatan yang memiliki persepsi positif terhadap sekolah kader cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap program-program pelatihan yang mereka terima. Menurut Kotler dalam (Letsoin, A. A, dan Kurniasih, D.W, 2024) Kepuasan merupakan rasa senang atau kecewa seseorang yang dapat muncul setelah orang tersebut membandingkan hasil yang didapatkan dengan harapan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kader kesehatan tentang sekolah kader berdasarkan hasil pelayanan yang diberikan pengelola dengan harapan yang diinginkan para kader kesehatan.

Beberapa faktor dari persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader yang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan mereka telah diidentifikasi. Faktor-faktor ini termasuk relevansi kurikulum, kualitas materi pembelajaran, metode pengajaran yang digunakan, dan dukungan dari instruktur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemahaman kader kesehatan tentang tujuan dan manfaat dari sekolah kader serta dukungan yang diberikan oleh instruktur dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat area-area tertentu yang membutuhkan perbaikan dalam program-program sekolah kader, terutama dalam meningkatkan relevansi kurikulum dengan kebutuhan lapangan serta memperbaiki metode pengajaran dan kualitas materi pembelajaran.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak terkait, termasuk pembuat kebijakan dan penyelenggara pelatihan kader kesehatan, memperhatikan persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan meresponsnya dengan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas program-program tersebut.

Hubungan antara persepsi sekolah kader dengan kepuasan kader kesehatan secara keseluruhan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan tingkat pelatihan kader kesehatan mempunyai dampak yang

signifikan terhadap kinerja dan kepuasan mereka (Solehati et al., 2018; Fatikhah et al., 2023; Anisah & Hidayat, 2023).

Partisipasi aktif dan pelatihan kader kesehatan dalam inisiatif terkait kesehatan, seperti program deteksi dini dan pencegahan, dapat meningkatkan pengetahuan dan tingkat kepuasan mereka (Azizah, et al., 2021; Rua, et al., 2023). Implementasi program pendidikan kesehatan dan penyebaran informasi kesehatan melalui kader telah dikaitkan dengan peningkatan hasil kesehatan dan kepuasan anggota masyarakat (Kumalasari, 2021; Wadi, et al., 2022). Keterlibatan dan kinerja kader dalam kegiatan terkait kesehatan, khususnya selama krisis seperti pandemi COVID-19, dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka (Dianita, et al., 2022).

Pemberdayaan kader kesehatan melalui pendidikan dan pelatihan, khususnya dalam mengatasi masalah kesehatan tertentu seperti anemia pada ibu hamil, dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas peran mereka (Kumalasari, 2021). Singkatnya, korelasi antara persepsi kader sekolah dan kepuasan kader kesehatan sangat rumit dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, pelatihan, budaya organisasi, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan. Meningkatkan aspek-aspek ini berpotensi meningkatkan kepuasan dan kinerja kader kesehatan secara keseluruhan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam

pemahaman tentang pentingnya persepsi kader kesehatan terhadap sekolah kader dalam memengaruhi tingkat kepuasan mereka, serta memberikan arahan untuk perbaikan dan peningkatan program-program pelatihan kader kesehatan di masa depan.

4. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Persepsi terhadap sekolah kader memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kader kesehatan secara keseluruhan. Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa persepsi positif kader kesehatan terhadap sekolah kader berhubungan erat dengan tingkat kepuasan mereka terhadap program pelatihan yang diterima. Kader kesehatan yang memiliki persepsi positif cenderung lebih puas dengan program-program tersebut.

Faktor-faktor seperti relevansi kurikulum, kualitas materi pembelajaran, metode pengajaran, dan dukungan instruktur memainkan peran penting dalam membentuk persepsi kader kesehatan dan akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap sekolah kader.

Tingkat pemahaman kader kesehatan tentang tujuan dan manfaat dari sekolah kader, serta dukungan yang diberikan oleh instruktur, juga berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan mereka.

Ditemukan bahwa ada area-area tertentu dalam program-program sekolah kader yang perlu diperbaiki,

termasuk relevansi kurikulum, metode pengajaran, dan kualitas materi pembelajaran, untuk meningkatkan kepuasan kader kesehatan.

b. Saran

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pembuat kebijakan dan penyelenggara pelatihan kader kesehatan memperhatikan persepsi kader kesehatan tentang sekolah kader dan meresponsnya dengan tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas program-program tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang pentingnya persepsi kader kesehatan terhadap sekolah kader dalam memengaruhi tingkat kepuasan mereka, serta memberikan arahan untuk perbaikan dan peningkatan program-program pelatihan kader kesehatan di masa depan.
- 2) Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai Pengaruh pelatihan kader tentang Pencegahan Penyakit Tidak Menular terhadap peningkatan pengetahuan kader tentang Penyakit Tidak Menular.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada:

- a. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul yang telah memberikan ijin dan pendanaan

sehingga terwujudnya sekolah kader.

- b. Kepala Puskesmas Kapanewon Pundong beserta jajarannya yang sudah bekerja sama sebagai narasumber sekolah kader saat Penelitian.
- c. Bapak Panewu Kapanewon Pundong, Bapak Lurah kalurahan Seloharjo dan Bapak Kepala Dukuh Pedukuhan Soka yang telah memberikan ijin tempat kegiatan penelitian.
- d. Kader Posyandu Gunung Krakatau Dusun Soka yang telah suka rela dan antusias mengikuti jalannya penelitian dengan hadir dan mengikuti sekolah kader.
- e. Teman-teman dosen atas kerja sama kita dalam kegiatan penelitian ini, serta mahasiswa yang aktif membantu kegiatan penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, R., Anggasari, Y., Mardiyanti, I., & Safitri, Y. (2022). Pemberdayaan Kader Kesehatan dalam Pengisian Buku KIA Anak. *Bernas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(4), 521-525. <https://doi.org/10.31949/jb.v3i4.3111>
- [2] Febriana, A. and Widyatuti, W. (2022). Pelatihan dan Pendampingan Konselor Sebaya dalam Upaya Pencegahan Perilaku Seksual Berisiko pada Remaja. *Poltekita Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 777-783.

- <https://doi.org/10.33860/pjpm.v3i4.1204>
- [3]Indrawati, P., Sulistiowati, N., & Nurhesti, P. (2019). Pengaruh pelatihan kader kesehatan jiwa terhadap persepsi kader dalam merawat orang dengan gangguan jiwa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 71. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.71-75>
- [4]Izah, N., Zulfiana, E., & Qudriani, M. (2019). Pembentukan Kader KRR pada Siswa SMK. *E-Dimas Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 10(1), 111. <https://doi.org/10.26877/e-dimas.v10i1.3558>
- [5]Kusumo, M., Hidayah, N., & Pramono, N. (2021). Pemberdayaan masyarakat dalam mengendalikan diabetes melitus berbasis budaya lokal. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*. <https://doi.org/10.18196/ppm.39.121>
- [6]Lohige, W., Kolibu, F.K., Rumayar, A.A. (2023). Persepsi Pasien Mengenai Kinerja Perawat dengan Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Lentera Sehat Indonesia* Vol. 2 No. 1. <https://jurnal.lenterasehat.id/index.php/ojs/article/view/15>
- [7]Nasution, A., Parinduri, S., Asnifatima, A., & Saci, M. (2021). Peluang dan tantangan promosi kesehatan kader kesehatan remaja kota bogor. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 10(01), 46-54.
- <https://doi.org/10.33221/jikm.v10i01.812>
- [8]Pribadi, T., Indrayana, E., & Lelono, S. (2021). Retrospektif studi: peranan kader kesehatan jiwa terkait kunjungan follow-up pasien gangguan jiwa ke puskesmas. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(4), 651-658. <https://doi.org/10.33024/hjk.v14i4.1538>
- [9]Ramadhania, N., dkk.2020. Kepuasan Kerja Kader Pos Pembinaan terpadu Lanjut Usia: Pendekatan Teori Herzberg. Bandung: Universitas Padjajaran. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i3.27259>
- [10]Rosid, S., Rahim, F., & Sudasman, F. (2021). Analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja kader kesehatan tuberkulosis di kabupaten kuningan pada saat pandemi covid-19 tahun 2020. *Journal of Public Health Innovation*, 2(1), 22-37. <https://doi.org/10.34305/jphi.v2i1.345>
- [11]Rua, Y., Naibili, M., Bete, R., & Seuk, S. (2023). Pelatihan kader sekolah sehat jiwa (sehati) dalam deteksi dini kesehatan jiwa di sma. *International Journal of Community Service Learning*, 7(1), 63-76. <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v7i1.57047>
- [12]Sultan, M. (2022). Persepsi dan kesiapan kader posyandu terhadap program probebaya bidang kesehatan di kota samarinda. *Jurnal Riset Inossa*,

- 4(2), 110-117.
<https://doi.org/10.54902/jri.v4i2.78>
- [13] Alhassan, R., Spieker, N., Ostenberg, P., Ogink, A., Nketiah-Amponsah, E., & Wit, T. (2013). Association between health worker motivation and healthcare quality efforts in Ghana. *Human Resources for Health*, 11(1).
<https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-37>
- [14] Ali, N. and Bangcola, A. (2022). Exploring the relationship between job satisfaction and job retention among registered nurses under the nurse deployment program in southern Philippines. *The Malaysian Journal of Nursing*, 14(02), 143-150.
<https://doi.org/10.31674/mjn.2022.v14i02.024>
- [15] Amoran, O., Omokhodion, F., Dairo, M., & Adebayo, A. (2006). Job satisfaction among primary health care workers in three selected local government areas in south western Nigeria. *Nigerian Journal of Medicine*, 14(2).
<https://doi.org/10.4314/njm.v14i2.37180>
- [16] Anisah, A. and Hidayat, E. (2023). Peran budaya organisasi sekolah dan kepuasan guru dalam meningkatkan prestasi siswa. *Syntax Idea*, 5(1), 113.
<https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v5i1.2123>
- [17] Arif, A., Effendy, D., Muchtar, F., Asfian, P., & Asriati, A. (2022). Factors related to the utilization of integrated health services among older people in Kendari city, Southeast Sulawesi province, Indonesia. *Public Health of Indonesia*, 8(4), 103-109.
<https://doi.org/10.36685/phi.v8i4.641>
- [18] Azizah, D., Badriah, D., & Setiati, N. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan pengetahuan kader posyandu tentang golden period pada anak batita di posyandu desa Garajati kecamatan Ciwaru 2021. *Journal of Midwifery Care*, 2(01), 24-33.
<https://doi.org/10.34305/jmc.v2i01.352>
- [19] Dianita, A., Nurgahayu, & Septiyanti (2022). Hubungan Kinerja Kader dengan Keaktifan Posyandu pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Tamamaung Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, Vol. 3 No.2: 389-399
<http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph2620>
- [20] Baker, J., Dilly, L., Aupperlee, J., & Patil, S. (2003). The developmental context of school satisfaction: schools as psychologically healthy environments. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 206-221.
<https://doi.org/10.1521/scpq.18.2.206.21861>
- [21] Danielsen, A., Samdal, O., Hetland, J., & Wold, B. (2009). School-related social support and students' perceived life satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 102(4), 303-320.
<https://doi.org/10.3200/joer.102.4.303-320>

- [22] Ersila, W., Prafitri, L., & Nooryana, S. (2021). Pengaruh pelatihan tentang perawatan pasien pasca stroke terhadap peningkatan pengetahuan kader. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan*, 1, 2098-2104. <https://doi.org/10.48144/prosiding.v1i1.979>
- [23] Fatikhah, N., Supriyanto, I., & Restuning, S. (2023). The effect of using the training module on the knowledge level of small dentist cadres. *JDHT Journal of Dental Hygiene and Therapy*, 4(1), 25-31. <https://doi.org/10.36082/jdht.v4i1.989>
- [24] Fitriani, A. and Purwaningtyas, D. (2020). Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kader posyandu dalam pengukuran antropometri di kelurahan cilandak barat jakarta selatan. *Jurnal Solma*, 9(2), 367-378. <https://doi.org/10.22236/solma.v9i2.4087>
- [25] Kim, M., Arsenault, C., Atuyambe, L., & Kruk, M. (2021). Predictors of job satisfaction and intention to stay in the job among health-care providers in uganda and zambia. *International Journal for Quality in Health Care*, 33(3). <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzab128>
- [26] Kumalasari, R. (2021). Penguatan kader kesehatan melalui edukasi gizi dalam mengatasi anemia pada ibu hamil. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ewkf5>
- [27] Ramadhania, N., Gondodiputro, S., Wijaya, M., Didah, D., & Mandiri, A. (2020). Cadres of the integrated health post for elderly and their satisfaction: herzberg theory approach. *Sosiohumaniora*, 22(3), 309. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i3.27259>
- [28] Rua, Y., Naibili, M., Bete, R., & Seuk, S. (2023). Pelatihan kader sekolah sehat jiwa (sehati) dalam deteksi dini kesehatan jiwa di sma. *International Journal of Community Service Learning*, 7(1), 63-76. <https://doi.org/10.23887/ijcsl.v7i1.57047>
- [29] Solehati, T., Sari, C., Lukman, M., & Kosasih, C. (2018). Pengaruh pendidikan kesehatan terhadap pengetahuan deteksi dini dan pencegahan anemia dalam upaya menurunkan aki pada kader posyandu. *Jurnal Keperawatan Komprehensif*, 4(1), 7-12. <https://doi.org/10.33755/jkk.v4i1.75>
- [30] Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- [31] Lestari, R., Darussalam, M., Azizah, F., & Sipora, S. (2021). Peningkatan kemampuan kader remaja dalam pengendalian hipertensi melalui posyandu remaja parikesit. *Journal of Innovation in Community Empowerment*, 3(2), 48-56. <https://doi.org/10.30989/jice.v3i2.625>

- <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- [31] Wadi, M., Suaebah, S., Ginting, M., Wardhani, P., & Puspita, W. (2022). Edukasi media roda gizi dapat meningkatkan pengetahuan gizi kader. *Jurnal Vokasi Kesehatan*, 8(2), 108. <https://doi.org/10.30602/jvk.v8i2.994>
- [32] Wahyuni, C. and Artanti, K. (2013). Pelatihan kader kesehatan untuk penemuan penderita suspek tuberkulosis. *Kesmas National Public Health Journal*, 8(2), 85. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i2.348>
- [33] Yuliasari, H. and Kusuma, R. (2021). Systematic literature review: komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja kader puskesmas. *Jurnal Psikologi Jambi*, 5(2), 64-79. <https://doi.org/10.22437/jpj.v7i2.12641>

BIODATA PENELITI

1. Dian Novita Kumalasari, S.Kep.,Ns. M.Kep

Seorang Peneliti dan Dosen Prodi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 24 November 1986. Peneliti Lulus program sarjana dan profesi ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta Lulus pada tahun 2010. Melanjutkan program pasca sarjana di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta lulus pada tahun 2017.

2. Eni Purwaningsih, S.Kep., Ns. M.Kep.

Seorang Peneliti dan Dosen Progam Studi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta, lahir di Tegal, 19 Mei 1976 Jawa Tengah. Peneliti menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Gadjah Mada Progam Studi Ilmu Keperawatan dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Gadjah Mada.

3. Supatmi, S.Kep.,Ns. M.Kep. Seorang Peneliti dan Dosen Prodi Diploma III Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 31 Maret 1978. Peneliti Menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S1) Keperawatan dan Ners di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Indonesia.

4. apt. Erma Pranawati, M.Farm.

Peneliti adalah merupakan salah satu dosen Prodi S.1 Farmasi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 30 April 1981. Peneliti menyelesaikan Pendidikan program sarjana (S.1) Farmasi di Universitas Ahmad Dahlan, Program Profesi Apoteker di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, dan menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S.2) di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

PENDAYAGUNAAN ZAKAT PRODUKTIF DI KAPANEWON SEWON KABUPATEN BANTUL

*Risky Eka Amriyanto
Kapanewon Sewon
riskyekaamriyanto@gmail.com*

ABSTRAK

Zakat di Indonesia adalah sebuah potensi besar yang masih perlu dipotimalkan. Apalagi fakta bahwa Indonesia adalah negara dengan populasi muslim terbesar di dunia. Posisi zakat yang strategis sebagai fungsi tanggungjawab sosial seorang muslim, apabila dipraktikkan dapat jadi alternatif untuk pemberdayaan umat. Pada perkembangannya, zakat telah diberikan payung hukum khusus lewat pembentukan BAZNAS serta turunannya hingga level kabupaten. Penelitian ini mencoba membahas praktik pendayagunaan zakat di wilayah Kapanewon Sewon, utamanya berfokus pada hubungan BAZNAS Kabupaten Bantul, UPZ Sewon, Perangkat Daerah Pemerintah Kapanewon Sewon serta mustahik. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui observasi, wawancara serta ditunjang data sekunder berupa dokumen pendukung dan dokumentasi. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa telah terjalin alur kerjasama antara pengelola zakat dan pemerintah dalam mendistribusikan dana zakat produktif yang kehadirannya telah dirasakan penerima manfaat. Namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan yakni terkait administrasi, personalia serta peran dari pelaksana di lapangan. Juga tak kalah penting adalah upaya pendampingan usaha bagi mustahik yang masih terbatas.

Kata Kunci : Zakat, Kerjasama, Distribusi

ABSTRACT

Zakat in Indonesia is a huge potential that still needs to be optimized. Moreover, the fact that Indonesia is the country with the largest Muslim population in the world. The strategic position of zakat as a function of a Muslim's social responsibility, if put into practice, can be an alternative for empowering the people. In its development, zakat has been given a regulation through the formation of BAZNAS and its derivatives up to the district level. This research tries to discuss the practice of utilizing zakat in the Kapanewon Sewon, mainly focusing on the relationship between BAZNAS Bantul Regency, UPZ Sewon, Kapanewon Sewon as a regional working unit and mustahik. The data collection method in this research is through observation, interviews and supported by secondary data in the form of supporting documents and documentation. The findings from this research are that there has been a flow of cooperation between zakat managers and the government in distributing productive zakat funds whose presence has been felt by the beneficiaries. However, there are still several aspects that need to be improved, namely related to administration, personnel and the role of implementers in the field. Also no less important are business assistance efforts for mustahik which are still limited.

Keywords: Zakat, Cooperation, Distribution

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Zakat secara estimologi berasal dari Bahasa arab yakni “zaka” yang berarti kesucian (*an-namaa*), berkembang (*at-thaharatu*) dan membawa keberkahan (*al-barakatu*). Bagi seorang muslim, zakat ialah bagian pokok ajaran Islam yang wajib dilaksanakan untuk disalurkan. Seiring berkembangnya waktu, zakat menjelma menjadi potensi besar dalam filantropi Islam, dimana posisinya tergolong ibadah *maliyah ijtima'iyah* (Ibadah yang berkaitan dengan ekonomi keuangan kemasyarakatan) yang membawa misi tanggung jawab sosial sebagai seorang muslim. Tanggungjawab ini terlihat dimana seorang muzaki (wajib zakat) yang telah mencapai nisab zakat dapat berkontribusi kepada kesejahteraan mustahik (penerima zakat). Praktif berzakat ini tentu tidak bisa serampangan dan disamakan dengan amalan harta lain seperti infak dan sedekah. Hal ini dikuatkan oleh Yusuf Qardhawi (1993) zakat bukan kewajiban individu yang diserahkan kepada tiap orang, namun berjalan sesuai dengan pengawasan negara/ pemerintah atau otoritas yang pihak tersebutlah yang mengatur system pengumpulan serta pendistribusian zakat. Pemerintah turut mengatur pendayagunaan zakat ini lewat Undang-undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Institusi yang diberikan wewenang untuk mengelola zakat adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang dibantu Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) yang dimana diharapkan sinergis antara pemerintah dan swasta.

Bagi seorang muslim, zakat berperan pada hubungan religius, sosial dan ekonomi sekaligus bagi umat muslim. Secara kalkulasi,

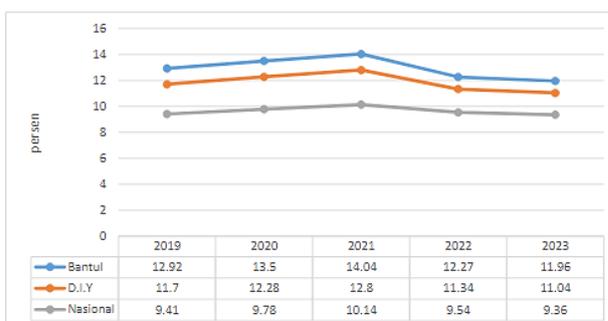
potensi Zakat di Indonesia mencapai Rp 327 triliun atau 75% anggaran perlindungan sosial APBN Indonesia (BAZNAS,2022). Namun sayang pada penerapannya masih terdapat kurangnya pemahaman terkait harta apa saja yang wajib zakat serta mekaisme pembayaran seperti apa yang sesuai dengan ketentuan syariat islam.

Menilik data perjalanan pertumbuhan ekonomi Indonesia, yang sempat berkontraksi -2.07% (Kemenkeu, 2022) pada 2020 akibat pandemi Covid-19 kemudian mengalami tren positif dengan puncak 5.31% pada 2022 dan 5.05% di 2023. Pertumbuhan ekonomi yang membaik ternyata tidak berjalan lurus dengan indeks rasio gini Indonesia yang pada 2023 mencapai naik 0.0007 pada 0.388, dari indeks sebelumnya pada angka 0.381. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi daerah yang memiliki gini ratio tertinggi, yakni sebesar 0.449 dengan Kabupaten Bantul dan Kota Yogyakarta menyumbang rataan tertinggi yakni 0.454 poin (BPS, 2023). Disparitas ini menunjukkan bahwa sebenarnya kue pembangunan masih banyak dinikmati kelompok menengah ke atas, ketimbang menengah ke bawah. Meski demikian, kisaran angka indeks Gini ini masih berada pada kategori *low income gap* menurut versi Bank Dunia (Beik, 2010).

Sejalan dengan fakta di atas, kontraksi pertumbuhan ekonomi serta pandemi Covid-19 turut memberikan dampak luas pada keberlangsungan UMKM , dimana Dinas Koperasi dan UMKM Daerah Istimewa Yogyakarta mencatat 2.232 UMKM terkena imbas Covid-19 dengan jenis usaha mulai industri pengolahan, perdagangan, hingga industri kreatif. Padahal menurut data BPS pada 2019, UMKM Kabupaten Bantul menjadi penyumbang terbesar Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yakni

sebesar 15.18 % , di atas sector pertanian, kehutanan dan perikanan (13.07%) dan penyedia akomodasi makan minum (11.92%)

Potongan kue pembangunan yang belum merata nampaknya memeberikan dampak meningkatnya kemiskinan. BPS Kabupaten Bantul mencatat pada 2021 lebih dari 14% warga Bantul berada dibawah angka kemiskinan dan semakin menurun hingga pada 2023 terdapat 128,51 ribu warga miskin atau 11.96% dari total polulasi Kabupaten Bantul.



Gambar 1 Tren Kemiskinan di Kabupaten Bantul disbanding Provinsi D.I Yogyakarta dan Nasional. Sumber : BPS Bantul (2023)

Dengan mengumpulkan data yang tersebut di atas, menarik bila kita kaitkan peran zakat produktif dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Zakat produktif merupakan stimulasi berupa modal baik tunai maupun non tunai yang didayagunakan oleh Mustahik untuk program pengembangan kompetensi Pendidikan, bisnis dan pengembangan usaha yang bertujuan menaikkan kelas Mustahik menjadi muzaki. Lebih dari itu, stimulant zakat produktif dapat memberikan solusi permodalan karena menggunakan skema hibah dan *Qardhul Hasan* atau tanpa bunga. Skema pengupayaan efek jangka panjang guna mengangkat kesejahteraan mustahik lewat dana zakat disebut skema *Istitsmar* dana zakat atau lebih populer disebut investasi dana zakat.

Menurut BAZNAS RI, tujuan utama investasi dana zakat adalah meningkatkan

kebermanfaatan agar berkontribusi pada pembangunan ekonomi umat. Lebih jauh, tujuan lainnya dari *Istitsmar* dana zakat ini antara lain :

- a. Membantu pemerintah mengatasi masalah sosial dan ekonomi termasuk pengembangan usaha mikro
- b. Pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat

Tinjauan Literasi

Sejauh ini penelitian mengenai zakat produktif di Kabupaten Bantul belum banyak dilakukan, adapun penelitian relevan adalah terkait Pengembangan dan Pembedayaan Ekonomi Mustahik di Kalangan UMKM pada BAZNAS Sumatera Utara Dengan temuan bahwa dana zakat yang disalurkan BAZNAS membantu pelaku UMKM yang baru akan meniti karir dan telah memiliki usaha dengan sistem hibah dan pengembalian tanpa bunga, disesuaikan dengan kemampuan pelaku usaha (Husdiana dan Imsar, 2023). Penelitian lain berjudul Efektifitas Zakat Produktif Dalam Memberdayakan UMKM (Studi Kasus Pelaku UMKM di Pedan, Klaten, Jawa Tengah) menemukan bahwa mustahik mendapatkan dampak positif bagi perekonomiannya setelah mendapatkan zakat produktif dari BAZNAS (Usman, M dan Sholikin, Nur, 2021). Sedangkan Ahmad Otong Busthomi, dkk (2022) pada penelitiannya tentang Pengelolaan Dana Zakat Produktif dan Produktivitas Mustahik di BAZNAS Kabupaten Brebes ditemukan bahwa pendistribusian zakat produktif diprioritaskan sesuai kecamatan yang memiliki garis kemiskinan rendah. Meski masih ada kendala terkait *transfer of knowledge* kepada para calon muzakki, namun peningkatan usaha Mustahik sudah mulai terlihat.

Guna melengkapi studi dalam kajian zakat dalam upaya peningkatan ekonomi masyarakat, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis Pendayagunaan Zakat Produktif di level Pada Level Kabupaten dan lebih fokusnya pada tingkat Kecamatan yakni di Unit Pengumpul Zakat (UPZ) serta peran aktif pemerintah dalam memaksimalkan potensi zakat. Sehingga penulis mengangkat beberapa bahasan diantaranya :

1. Pendayagunaan zakat produktif di Kapanewon Sewon, Kabupaten Bantul.
2. Mengetahui hambatan dalam pelaksanaan pendayagunaan zakat produktif

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang merujuk pada data yang bersumber dari wawancara, catatan lapangan dan dokumen-dokumen yang mendukung untuk dijabarkan dalam bentuk kata-kata (Moelong, 1999).

Penelitian yang dilakukan di Bantul ini menggunakan Teknik *purposive* yakni pengambilan informan yang memiliki kemampuan pada bidangnya. Adapun informan yang pada penelitian ini ialah Ketua UPZ Kapanewon Sewon, Wakil Ketua BAZNAS Kabupaten Bantul, Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Kantor Kapanewon Sewon, anggota UPZ Kapanewon Sewon, mahasiswa dan Muzakki penerima manfaat dana Zakat di wilayah Sewon.

Metode pengumpulan data yakni observasi dan wawancara serta studi literatur guna mendukung kebutuhan data sekunder. Penelitian ini juga menggunakan triangulasi sumber data dimana penulis menggunakan

observasi dan wawancara serta didukung bukti lain seperti data resmi dan dokumentasi sebagai penguat.

Miles dan Hubermas mengemukakan bahwa analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan Bersama yang meliputi (a) reduksi dengan memilih, merangkum serta fokus terhadap data; (b) penyajian data dari hasil pengumpulan informasi lapangan; dan (c) Penarikan kesimpulan dari hasil fokus penelitian. (Ulber Silalahi, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pengumpulan Zakat di Kabupaten Bantul dan Kapanewon Sewon

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Bantul Nomor 62 Tahun 2010 sebagai tindaklanjut pelaksanaan Peraturan Bupati Bantul Nomor 90 Tahun 2009, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Bantul dibentuk dengan petunjuk pelaksanaan mengacu pada Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2003.

Berdasar dari laporan tahun 2023, BAZNAS Kabupaten Bantul berhasil mengumpulkan zakat dan infak sebesar Rp 7.072.847.547 yang terdiri dari pengumpulan zakat sebesar Rp 6.255.352.881 atau 88.44% dan sisanya 11.56% sebesar Rp 820.415.107 berupa infak. Penggalangan dana tersebut dikelola untuk keperluan operasional serta penyaluran program BAZNAS yang yang tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1. Penyaluran BAZNAS Bantul Berdasarkan Program (Sumber : Laporan Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat Infak dan Sedekah Tahun 2023)

No	Nama Program	Nominal
1	Bantul Sejahtera	Rp 680.095.520
2	Bantul Cerdas	Rp 758.064.170
3	Bantul Sehat	Rp 329.597.708
4	Bantul Taqwa	Rp 1.988.096.605

5	Bantul Peduli	Rp 2.348.745.206
	Total	Rp 6.104.599.209

Adapun pendistribusian dana Zakat berdasarkan asnaf (orang-orang yang berhak menerima zakat) tahun 2023 di atas, BAZNAS Kabupaten Bantul telah mendistribusikan total dana Rp 3.252.936.527 atau 53.2 % kepada kelompok miskin, 31.5% atau setara Rp 1.928.667.404 bagi *sabilillah* (orang yang berjuang di jalan Allah SWT), BAZNAS berhasil mengumpulkan dana zakat dan infak dari 211 muzakki yang terbagi atas muzaki entitas dan muzaki individu. Muzaki entitas merupakan orang yang tergabung dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Kantor Kapanewon, Kalurahan, Satuan Pendidikan / madrasah dan lain lain. Adapun muzaki individu terdiri dari pimpinan BAZNAS dan individu yang berkonsultasi sekaligus membayarkan zakatnya lewat BAZNAS maupun UPZ (Unit Pengumpul Zakat).

BAZNAS Kabupaten Bantul memiliki visi untuk menjadi lembaga Kabupaten Bantul sebagai lembaga yang profesional dengan mewujudkan kesadaran muzakki, menumbuhkembangkan perekonomian warga Bantul yang berlandaskan syariat Agama Islam, maka pada penjabaran misi salah satunya adalah mengoptimalkan kinerja UPZ.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Zakat, UPZ atau Unit Pengumpul Zakat merupakan organisasi yang dibentuk BAZNAS untuk membantu pengumpulan zakat.

Peran UPZ Kapanewon Sewon dalam mengumpulkan Dana Zakat

Salah satu UPZ yang telah terbentuk di tingkat Kecamatan / Kapanewon adalah UPZ Kapanewon Sewon. Keputusan Pimpinan BAZNAS Kabupaten Bantul Nomor 19/SK-BAZNAS/V/2021 tentang Pengangkatan Pelaksana Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kapanewon Sewon menjadi dasar pembentukan UPZ Kapanewon Sewon periode 2021-2026. Susunan pengurus Unit Pengumpul Zakat Kapanewon Sewon yakni sebagai berikut :

Tabel 2. Struktur Organisasi UPZ Sewon, (Sumber : UPZ Sewon)



Sejak pertama kali diresmikan, UPZ Kapanewon Sewon telah menentukan sasaran muzakki mereka, yakni Pegawai Kantor

Kapanewon Sewon dan Penyuluh Agama KUA Sewon. Jumlah pegawai Kapanewon Sewon pada saat itu adalah 21 orang ASN yang seluruhnya beragama islam dengan jumlah muzaki berzakat sebesar 9 orang atau 42.8% dari jumlah seluruh pegawai. Berdasarkan data dari seksi pengumpulan, jenis zakat yang dikumpulkan adalah zakat profesi yang besarnya adalah 2.5% dari penghasilan yang didapatkan pada setahun penuh. pada bulan pertama UPZ Sewon (Mei 2021) mengumpulkan total Rp 1.141.600 tiap bulan yang terdiri dari Rp 919.200 zakat penghasilan dan Rp 222.400 infak. Jumlah pengumpulan zakat dan infak di UPZ mengalami kenaikan 40% pada Desember 2023 yakni sebesar Rp 1.340.593 pada Zakat dan Rp 251.200 pada infak. Kenaikan ini dikarenakan bertambahnya jumlah muzakki pada instansi Kapanewon Sewon menjadi 57.8% atau 12 dari 19 pegawai ASN.

Sejak didirikan, UPZ Kapanewon Sewon terus membangun komunikasi dan relasi berbagai pemangku wilayah untuk memperluas jaringan. Silaturahmi ini menurut anggota UPZ menjadi salah satu yang harus dipupuk dan dirawat serta dijaga, dimana posisi UPZ menjadi tangan kanan BAZNAS guna menghimpun dan memfasilitasi masyarakat yang ingin berzakat harus dapat secara gamblang memberikan sesuatu yang pasti dan terpercaya. UPZ Kapanewon mencoba untuk menawarkan transparansi dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan dana zakat sehingga muncul *trust* bagi muzakki kepada UPZ serta BAZNAS Kabupaten Bantul kepada UPZ Kapanewon Sewon. Dalam konteks ini, UPZ memosisikan diri untuk membangun relasi sehingga terbentuk *habit* berzakat di masyarakat. Sehingga dengan demikian

reputasi dapat dijaga yang berimplikasi pada terbentuknya *trust*.

Salah seorang anggota UPZ mengamini proses tersebut, dimana saat pertama kali UPZ dibentuk dan saat ini memang terjadi kenaikan persentase zakat baik dari kuantitas muzakki dan nominal. Responden kami lainnya juga melengkapi informasi tersebut dengan dilaksanakannya proses komunikasi efektif oleh jajaran pengurus UPZ Sewon dengan pimpinan Kapanewon dalam hal ini Panewu dan jajaran di kantor Kapanewon Sewon.

Kolaborasi dengan Program di Kapanewon Sewon

UPZ Kapanewon Sewon dan Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki titik yang sama dalam upaya pengentasan kemiskinan. Harapannya dengan sumber dana Zakat yang dimiliki, UPZ mampu untuk membantu berkontribusi dalam pengentasan kemiskinan dan pemulihan akibat pandemi covid-19. Salah satu inovasi Kapanewon Sewon yakni Gerakan Masyarakat Peduli Mengatasi Kemiskinan (Gerakan Madu Manis) coba mengintegrasikan potensi UPZ dan BAZNAS terkait penerapan optimalisasi filantropi islam lewat zakat. Inisiasi tersebut bertujuan untuk menanggulangi problematisasi eskalasi kemiskinan melalui potensi lokal yakni zakat yang dipadupadankan dengan solidaritas sosial. Atas aspirasi masyarakat, pemerintah mewujudkan diselenggarakannya program tersebut dengan melakukan kolaborasi dengan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Sewon dibawah naungan Badan Amil Zakat (BAZNAS) Bantul. Kata pengentasan kemiskinan menjadi kunci yang sama dalam program inovasi Kapanewon Sewon yakni Gerakan Madu Manis (Gerakan Masyarakat Peduli Mengatasi Kemiskinan). Gerakan Madu Manis ini merupakan gerakan sosial berbasis

masyarakat yang mengutamakan kearifan local dan kepedulian terhadap permasalahan kemiskinan di wilayah Kapanewon Sewon.

Kolaborasi UPZ dan Gerakan Madu Manis kemudian semakin mengalami progres setelah beberapa kali UPZ mengeluarkan proposal bantuan operasional pada Shelter tanggap sebesar Rp 15.000.000.



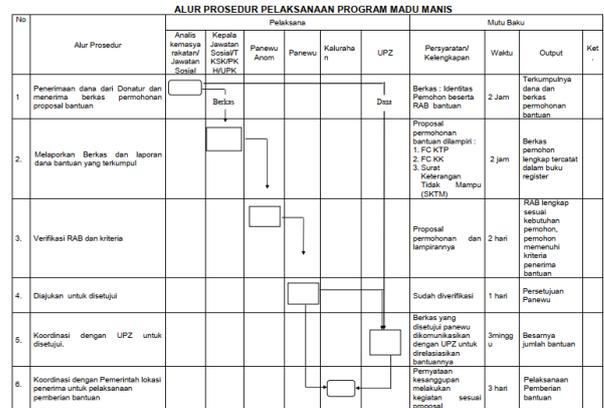
Gambar 2. Dokumentasi Penyerahan Bantuan Operasional Shelter Covid-19 Kapanewon Sewon di SMKN 2 Sewon, (Sumber : Dokumentasi Pemerintah Kapanewon Sewon)

Kerjasama ini seperti menjadi pemantik kerjasama selanjutnya yang melibatkan lebih banyak pemangku kepentingan di wilayah. Tercatat BAZNAS Kabupaten Bantul, UPZ Sewon dan Gerakan Madu Manis menggandeng Kalurahan beserta keterlibatan pamong yakni Dukuh serta takmir masjid setempat untuk dapat melaksanakan kegiatan pendistribusian dana zakat guna bantuan modal usaha. Ini menjadi penanda awal distribusi dana zakat produktif pertama bagi UPZ Kapanewon Sewon seklaigus program pemberian modal usaha pertama bagi Gerakan Madu manis Kapanewon Sewon.

Proses Pendistribusian Dana Zakat

Tugas dan Peran UPZ Kapanewon Sewon dan unsur instansi Kapanewon Sewon dalam program ini dapat dilihat dari Keputusan Panewu Sewon Nomor 31 Tahun 2021 tentang SOP Pemberian Bantuan Modal

Usaha Gerakan Madu Manis. Adapun alur prosedur pelaksanaan dapat dilihat dari bagan di bawah ini :



Gambar 3. Alur Prosedur Pelaksanaan Program Madu Manis, (Sumber :Pemerintah Kapanewon Sewon)

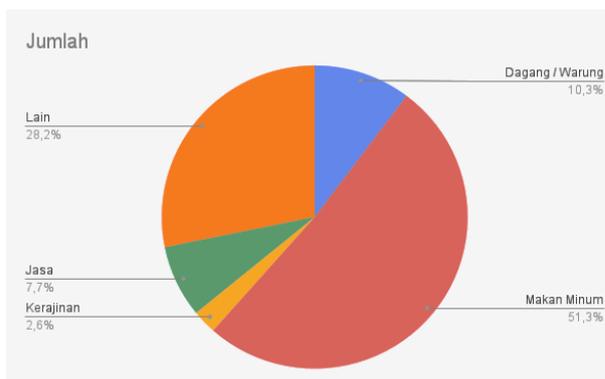
Lebih lanjut terkait kerjasama BAZNAS, UPZ dan Gerakan Madu Manis dalam meningkatkan akses permodalan dari masyarakat yang memiliki usaha kecil mikro adalah diikutsertakannya UPZ dan BAZNAS ke dalam SK Panewu Sewon Nomor 35 Tahun 2022 pada seksi kemitraan dan Usaha yang menjadi dasar formal kerjasama ketiga pihak.

Dari hasil wawancara yang kami dapatkan, perolehan sumber dana modal usaha ini adalah pengumpulan zakat dari UPZ Kapanewon Sewon dan dikombinasikan dengan alokasi dana pimpinan BAZNAS dengan akumulasi Rp 5.000.000 per bulan. Dana tersebut dialokasikan ke empat kalurahan di Kapanewon Sewon dengan masing-masing kalurahan mendapatkan bagian sebesar 1-2 penerima manfaat setiap pencairan. Untuk sistematika pendanaan akan digilir dengan setiap bulan berbeda penerima manfaat dengan syarat harus memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) asli Sewon, Proposal usaha yang ditandatangani oleh Takmir masjid dan calon penerima, Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) dari Kalurahan dan

rencana penggunaan anggaran. Jumlah ini didistribusikan kepada 5 (lima) penerima dari empat Kalurahan yang berada di wilayah Kapanewon Sewon yang memenuhi syarat yakni termasuk kriteria salah satu dari 8 (delapan) asnaf dan berhak menerima zakat.

Menurut data dari Tim Gerakan Madu Manis dan UPZ Kapanewon Sewon, per Februari 2024 pendistribusian zakat produktif bantuan modal usaha telah menasar pada 79 penerima. Artinya, sejak September 2021 program ini berjalan, total dana terdistribusi Rp 79.000.000. Adapun hasil verifikasi data kami, bantuan modal usaha adalah satu-satunya kegiatan aktif UPZ yang berkaitan dengan pendayagunaan dana zakat produktif di wilayah Kapanewon Sewon.

Jenis usaha yang telah mendapat manfaat dana zakat produktif yakni usaha makan minum, perdagangan, jasa, kerajinan dan lainnya. Untuk persebaran data dapat dilihat lewat digram berikut :



Gambar 4. Diagram Jenis Usaha yang mendapat manfaat dana zakat, (Sumber : Diolah dari Data Penerima Madu Manis Pemerintah Kapanewon Sewon)

Berdasarkan data di atas, usaha makan minum menjadi jenis usaha paling banyak digeluti oleh para mustahik. Jenis kedua terbanyak adalah usaha dagang / warung. Menurut hasil wawancara dengan beberapa penerima manfaat, usaha makan minum

dipilih karena (1) Minim modal; (2) Makanan adalah kebutuhan pokok; (3) Dapat dilakukan dengan tempat minim. Selain itu, ada faktor privat lain yakni melanjutkan usaha orangtua, spesialisasi masak masakan tertentu, sedang merawat anggota keluarga, dan fleksibel waktu dengan kerja serabutan lain.



Gambar 5. Penyaluran Modal Usaha kepada Mustahik di Kantor Kapanewon Sewon, (Sumber : Dokumentasi Pemerintah Kapanewon Sewon)

Adapun mustahik dengan jenis usaha dagang / warung, sebagian besar ditekuni oleh mereka yang sudah berusia senja atau memiliki keterbatasan fisik. Adapun penerima pada sektor jasa seperti cuci baju, jahit dan tambal ban memiliki kecenderungan untuk terus berkembang pada bidang yang sama karena kemampuan / skill pada bidang tertentu.

Sepanjang berjalannya program, Kapanewon Sewon selalu melibatkan Pamong Kalurahan untuk memberikan daftar usulan warga yang membutuhkan bantuan usaha. Tiap bulan akan ada nama dan alamat serta jenis usaha yang masuk untuk diusulkan sebagai mustahik. Biasanya pengusulan ini dilakukan oleh Kamituwa (Kepala Seksi Sosial/ Kesra Kalurahan) dengan menghimpun aspirasi dari Dukuh/ Kepala Padukuhan secara langsung ataupun daring.

Selanjutnya, rekomendasi usulan yang diterima kapanewon akan ditinjau langsung oleh tim di Kapanewon Serta perwakilan UPZ Kapanewon Sewon.



Gambar 6. Tinjauan Lapangan pasca usulan diterima, (Sumber : Dokumentasi Pemerintah Kapanewon Sewon)

Pada tinjauan tersebut, tim biasanya bertanya lebih dalam terkait kondisi ekonomi ketedan sosial dari calon mustahik. Tidak lupa pengamatan dilakukan untuk memastikan apakah kondisi yang diceritakan sesuai dengan realita. Bahkan tidak jarang tim melakukan verifikasi kepada tetangga untuk membuktikan validitas informasi yang disampaikan. Setelah hasil verifikasi dirasa layak untuk diusulkan, tim akan mengarahkan kepada pihak Kalurahan agar dapat memenuhi persyaratan administrasi.



Gambar 7. Gambar salah seorang lansia calon penerima sedang melakukan produksi kacang sangrai, (Sumber : Dokumentasi Penulis)

Proposal yang telah lengkap dari calon mustahik kemudian diteruskan ke tim Gerakan Madu Manis untuk dicek dan diarsipkan yang kemudian diteruskan kepada BAZNAS Kabupaten Bantul. Adapun lamanya proses pengajuan ini akan disesuaikan dengan rapat pimpinan BAZNAS. Menurut perwakilan BAZNAS Kabupaten Bantul, proses ini memerlukan waktu kurang lebih satu bulan.

Selanjutnya adalah pendistribusian bantuan kepada mustahik. ada dua skema dalam pendistribusian ini. Pertama dengan pemberian secara langsung ke penerima oleh perwakilan Kapanewon Sewon, UPZ Sewon, BAZNAS Kabupaten Bantul serta pihak Kalurahan atau Padukuhan setempat. Pada kegiatan ini selain penyerahan dan pemberian motivasi oleh pihak Kapnaewon, biasanya fungsi edukasi juga dijalankan oleh BAZNAS dan UPZ, utamanya mendorong motivasi dan partisipasi msutahik untuk amanah dalam menggunakan dana zakat. Dari catatan lapangan yang kami lakukan, cara ini sering digunakan karena mampu memberikan interpretasi yang jelas tentang bagaimana zakat itu dikumpulkan, diolah serta didistribusikan kepada mustahik. Pada bagian ini, peran penyuluh agama pada kegiatan yakni memberikan dorongan kepada mustahik agar terus menjalankan serta meningkatkan nilai-nilai keagamaan.



Gambar 8. Pendistribusian secara langsung di rumah Mustahik,
(Sumber: Dokumentasi Pemerintah Kapanewon Sewon)

Jenis pendistribusian kedua adalah mengundang mustahik ke Kantor Kapanewon Sewon untuk menerima bantuan modal usaha. Dari hasil catatan kami, kegiatan ini dilakukan bersamaan dengan agenda lain seperti rapat koordinasi maupun kegiatan tertentu. Perwakilan Kapanewon menyebut bahwa mengundang mustahik ke Kapanewon merupakan salah satu cara untuk mengenalkan kebermanfaatn zakat kepada masyarakat/ pamong Kalurahan/ tamu yang hadir pada acara tersebut. Pada sisi lain, perwakilan BAZNAS juga menyambut baik hal tersebut. Karena selama ini menurut perwakilan BAZNAS, dana zakat seolah tidak banyak diekspos, padahal secara penerapan sudah memberikan manfaat.



Gambar 9 Pendistribusian langsung di Kapanewon Sewon,
(Sumber : Dokumentasi Pemerintah Kapanewon Sewon)

Hambatan dan Tantangan Pemberian Modal Usaha

Pemberian dana zakat produktif modal usaha kepada mustahik kategori miskin atau yang membutuhkan memang sudah dirasakan manfaatnya. Peranan Kapanewon sebagai Perpanjangan tangan pemerintah dan UPZ Kapanewon Sewon sebagai perpanjangan tangan BAZNAS Kabupaten Bantul bisa dikatakan cukup baik karena sinergitas dan koordinasi yang terkoordinir, namun masih terdapat beberapa hambatan dan tantangan yang dihimpun dari beberapa informan diantaranya :

1. UPZ belum memiliki Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), sehingga belum mendapat alokasi langsung 70% dana zakat, sehingga saat ini baru mengakses dana zakat lewat proposal ke BAZNAS;
2. Terbatasnya personalia UPZ karena bersamaan dengan ketugasan di instansi KUA maupun Kapanewon;
3. Belum ada ekspansi pengenalan zakat ke luar Instansi Kapanewon Sewon;
4. Pemberian pendampingan usaha mustahik masih terbatas pada motivasi saat pemberian bantuan modal usaha, belum ada monitoring evaluasi atau peningkatan *skill* manajemen pengelolaan usaha pasca penerimaan usaha.
5. Kapanewon perlu memaksimalkan potensi zakat pegawai yang belum menunaikan zakat harta.

Pendayagunaan zakat produktif menyasar pada mustahik yang memiliki usaha. Pada poin ini penulis mengelompokkan informasi dari hasil wawancara dan triangulasi data yang sebagian besar kami tujukan kepada mustahik, diantaranya :

No	Isu Yang Didalami	Kondisi
1	Kebutuhan Primer	Seluruh mustahik telah memiliki hunian mandiri, yang berdomisili di wilayah Kapanewon Sewon;
2	Harmonitas dan kerjasama	Sebagian mustahik bekerja sama dengan pasangannya (suami/istri) untuk memutar roda perekonomian. Namun beberapa mustahik bekerja seorang diri karena suami/istri meninggal atau sedang sakit;
3	Akses akomodasi	Seluruh mustahik memiliki kendaraan pribadi, baik sepeda maupun motor untuk akses sehari-hari atau menjalankan usaha;
4	Pengembangan Usaha	Secara umum, permasalahan yang dialami adalah belum memiliki akses pengembangan usaha karena faktor kemampuan modal terbatas, baru merintis usaha, dan terbatasnya <i>skill</i>
5	Pemerintah	Apa yang diupayakan lewat pemberian bantuan modal dana zakat telah memberikan manfaat, namun masih banyak kesempatan akses yang dapat dikembangkan.

Tabel 3. Data diolah dari hasil wawancara informan,
(Sumber : Pengolahan data Primer)

Apabila direfleksikan, temuan pada penelitian ini dapat diperoleh irisan yang sama dibanding tiga penelitian sebelumnya oleh Usman & Nur Sholikin (2022), Husdiana-Imasar (2023) dan Otono, dkk (2022) yang bersepakat bahwa Zakat dan zakat produktif telah memberikan dampak positif kepada mustahik untuk meningkatkan modal usaha mustahik. Pendistribusian Dana Zakat Produktif di Sewon bersifat hibah tanpa mengharap pengembalian dari para mustahik; skema ini berbeda seperti halnya yang telah diterapkan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara dalam Husdiana (2023). Kondisi ini dikonfirmasi menurut informan dan UPZ Sewon karena realitas di lapangan pemilik usaha kondisinya tidak memungkinkan untuk mengembalikan modal tersebut. Ikut sertanya pemerintah setingkat kecamatan/ Kapanewon lewat inovasinya dalam mengkoordinasikan distribusi zakat menjadi salah satu keunikan yang belum didapat dari penelitian di daerah lain.

4. KESIMPULAN

Pendayagunaan dana zakat produktif di wilayah Kapanewon Sewon secara

pelaksanaan telah memberikan manfaat bagi mustahik, utamanya dalam penambahan modal usaha. Progres dari Unit Pengumpul Zakat dalam menghimpun kerjasama guna meningkatkan pengumpulan zakat di wilayah Kapanewon Sewon dapat dikategorikan baik. Ini terlihat dari kerjasama aktif antara UPZ, Kapanewon Sewon serta BAZNAS sebagai lembaga penyalur zakat di tingkat Kabupaten Bantul. Kerjasama yang dilakukan Bersama Gerakan Madu Manis, Pamong Kalurahan serta takmir masjid telah membuahkan stimulasi modal usaha kepada mustahik sebesar Rp 5.000.000 per bulan yang disalurkan kepada 5 (lima) pengusaha UMKM di 4 (empat) Kalurahan di wilayah Sewon dengan model dana hibah.

Menilik potensi yang ada dengan kolaborasi yang telah berjalan dengan baik, ditemukan beberapa potensi meningkatkan kualitas dan mengakses sumber dana lain sehingga dana zakat produktif dapat semakin dirasakan efeknya kepada masyarakat, seperti (a) Peningkatan kelengkapan administrasi UPZ; (b) Peningkatan Sumber Daya Manusia pada UPZ; (c) Peningkatan peran personalia di Kapanewon dalam meningkatkan partisipasi zakat; dan (d) Pendampingan usaha mustahik pasca mendapatkan modal usaha.

Tentu tulisan ini masih memiliki banyak kekurangan baik data, interpretasi maupun pengangkatan terhadap penguasaan isu. Sehingga kami harap akan ada penelitian serupa yang mengangkat fokus kajian terkait pendayagunaan dana zakat produktif. Terimakasih atas seluruh pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam terlaksananya penulisan ini mulai BAZNAS Kabupaten Bantul, KUA Sewon, UPZ Sewon, Pemerintah Kapanewon Sewon dengan Gerakan Madu Manis, warga

penerima manfaat modal usaha serta rekan mahasiswa.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Kementerian Keuangan Republik Indonesia, "www.djkn.kemenkeu.go.id," 22 Februari 2022. [Online]. Available: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/14769/Pemulihan-Perekonomian-Indonesia-Setelah-Kontraksi-Akibat-Pandemi-Covid-19.html>. [Accessed 28 Februari 2024].
- [2] Badan Pusat Statistik, "Badan Pusat Statistik," 17 Juli 2023. [Online]. Available: bps.go.id. [Accessed 29 Februari 2024].
- [3] Disdukcapil Bantul, "Data Agregat Kependudukan Kabupaten Bantul," Disdukcapil Bantul, Bantul, 2023.
- [4] Satudata Bantul, "Satudata Bantul," Diskominfo Bantul, Bantul, 2024.
- [5] detik.com, "Detik Finance," Detik, 04 Maret 2021. [Online]. Available: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5480910/sector-umkm-sumbang-pdrb-tertinggi-di-bantul>. [Accessed 25 Februari 2024].
- [6] M. Usman and N. Sholikin, "Efektifitas Zakat Produktif Dalam Memberdayakan UMKM (Studi Kasus Pelaku UMKM di Pedan, Klaten, Jawa Tengah)," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam IAIN Surakarta*, vol. 7, no. 01, pp. 174-182, 2021.
- [7] H. :. Imsar, "Jurnal Akuntansi AKTIVA Universitas Muhammadiyah Metro," *Efektivitas Dana Zakat Dalam Pengembangan Dan Pemberdayaan Ekonomi Mustahik di Kalangan UMKM Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara*, vol. 4, no. 1, pp. 75-81, 2023.
- [8] A. O. Busthomi, A. Jaelani and L. D. Astuti, "Hawalah : Kajian Ilmu Ekonomi Syariah," *Pengelolaan Dana Zakat Produktif dan Produktivitas Mustahik di BAZNAS Kabupaten Brebes*, vol. 1, no. 2, pp. 41-49, 2022.
- [9] Moelong and J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- [10] S. Ulber, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama, 2009.
- [11] D. Hafidhuddin, *Zakat dalam perekonomian modern*, Jakarta: Gema insani, 2007.
- [12] Pemerintah Kabupaten Bantul, "Apa itu Madu Manis ?," Kapanewon Sewon, 12 Mei 2022. [Online]. Available: <https://kec-sewon.bantulkab.go.id/hal/apa-itu-madu-manis#:~:text=Gerakan%20Masyarakat%20Peduli%20Mengatasi%20Kemiskinan,pada%20Kamis%2C%2016%20April%202020..> [Accessed 1 Maret 2024].
- [13] BAZNAS Kabupaten Bantul, "Laporan Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat Infak dan SedekahTahun 2023," BAZNAS Bantul, Bantul, 2024.

BIODATA PENULIS

Risky Eka Amriyanto, lahir di Ambon, 2 Januari 1997. Saat ini bertugas sebagai salah satu Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kapanewon Sewon sebagai Analis Kemasyarakatan. Merupakan sebuah pengalaman bagi kami yang masih awam untuk dapat mengumpulkan serta menarasikan realitas sosial yang ada namun belum banyak diketahui khalayak umum untuk jadi bahan refleksi dan kesadaran bersama. Email : riskyekaamriyanto@gmail.com

PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INOVATIF UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KADER POSYANDU MELALUI SEKOLAH KADER

Supatmi^{1*}, Erma Pranawati² Eni Purwaningsih¹, Dian Novita Kumalasari¹
¹Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul
²Farmasi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul
¹supatmi@gmail.com

ABSTRAK

Kompetensi kader posyandu memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan kegiatan Posyandu, termasuk edukasi Masyarakat. Kader posyandu berperan pemberi layanan dan dukungan utama bagi masyarakat, peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peningkatan kompetensi kader posyandu dan faktor utama yang berpengaruh. Desain penelitian ini menggunakan *one-group pretest-post test reseach design*. Metode pengumpulan data melalui survei ketrampilan dan wawancara dengan kader dan pelaksanaan test. Sekolah kader dilaksanakan selama 10 bulan dengan total 20 pertemuan tatap muka dan praktek di posyandu. Penelitian dilakukan di dusun Soka, Seloharjo, Pundong, Bantul yang melibatkan 24 responden. Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan spearman rank. Hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa Lingkungan sosial memberikan kontribusi 0,846 terhadap kompetensi kader, dukungan organisasi memberikan kontribusi 0,682 terhadap kompetensi kader dan supervisi memberikan kontribusi 0,835 terhadap peningkatan kompetensi kader. Pelatihan kader posyandu secara positif mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan, yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan kegiatan posyandu. Faktor supervisi, dukungan organisasional, dan lingkungan sosial mempengaruhi efektivitas peningkatan kompetensi kader posyandu.

Kata Kunci : Model Pelatihan Inovatif, Kompetensi kader, Sekolah Kader

ABSTRACT

The competence of Posyandu cadres plays a crucial role in supporting the success of Posyandu activities, including community education. Posyandu cadres act as primary service providers and support for the community, enhancing knowledge and skills. The aim of this research is to determine the improvement of Posyandu cadre competence and the key influencing factors. The research design utilizes a one-group pretest-posttest research design. Data collection methods include skills surveys and interviews with cadres, as well as testing. Cadre training is conducted over 10 months with a total of 20 face-to-face meetings and practical sessions at Posyandu. The study was conducted in the Soka hamlet, Seloharjo, Pundong, Bantul, involving 24 respondents. This research employs univariate analysis and bivariate analysis using Spearman rank. The results of the bivariate analysis show that the social environment contributes 0.846 to cadre competence, organizational support contributes 0.682 to cadre competence, and supervision contributes 0.835 to the improvement of cadre competence. Posyandu cadre training positively influences knowledge and skills, leading to improved performance in Posyandu activities. Supervision, organizational support, and the social environment factor into the effectiveness of improving Posyandu cadre competence.

Keywords: Innovative Training Model, Cadre Competence, Cadre School

1. PENDAHULUAN

Kompetensi kader posyandu sangat penting untuk menunjang kegiatan posyandu. Kader posyandu bertanggung jawab memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai topik penting seperti stunting, nutrisi selama 1000 hari pertama kehidupan, serta pencegahan penyakit seperti COVID-19 [1]. [2][3] merupakan pekerja di garis depan yang memberikan layanan dan dukungan kepada masyarakat lokal, dan pengetahuan serta keterampilan mereka secara langsung memengaruhi keberhasilan program posyandu [4]. Kader yang kompeten mampu mengukur panjang dan tinggi tubuh balita dengan efektif, mentransfer pengetahuan kepada masyarakat, dan memberikan layanan kesehatan berkualitas [5]. Kompetensi kader posyandu sangat penting untuk implementasi efektif program posyandu dan peningkatan hasil kesehatan masyarakat.

Kader Posyandu menghadapi tantangan terkait dengan kompetensinya di masyarakat, seperti pengetahuan yang kurang memadai tentang stunting dan pengukuran antropometri [6], [7]. Para kader ini kesulitan dalam menghitung usia, melakukan pengukuran antropometri, dan menafsirkan hasil dengan akurat, yang menyoroti perlunya program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka [8],[9] Sesuai dengan itu, sesi pelatihan melibatkan pre-test, post-test, dan demonstrasi praktis untuk meningkatkan pengetahuan dan kinerja kader dalam mengelola layanan Posyandu secara efektif[10]. Selain itu, faktor seperti tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi aktivitas kader, yang menekankan pentingnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan selama rekrutmen kader untuk memastikan kinerja optimal dan keterlibatan masyarakat.

Kader Posyandu berperan penting dalam menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat, termasuk tugas seperti pendaftaran, penimbangan, konseling, pencatatan, dan pelaporan [11]. Namun, para

kader ini menghadapi tantangan khusus yang memengaruhi kompetensi mereka di masyarakat. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya kesadaran masyarakat tentang bahaya stunting, yang menghambat para kader dalam menangani kasus stunting secara efektif [12]. Selain itu, implementasi yang lemah dari Posyandu dan kemampuan para kader yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas mereka berkontribusi pada partisipasi masyarakat yang rendah[13]. Beberapa faktor memengaruhi kinerja kader Posyandu, termasuk peran yang rendah dari kader, kurangnya pemahaman tentang manfaat program, partisipasi yang tidak memadai, fasilitas yang kurang memadai, dan absennya kerjasama lintas-program dan lintas-sektor [14]. Untuk mengatasi tantangan ini, penting dilakukan program pemberdayaan para kader dengan memberikan pelatihan, pengetahuan, dan keterampilan yang tepat [15].

Memberdayakan kader dapat menghasilkan peningkatan kualitas layanan dan partisipasi masyarakat dalam program kesehatan[16]. Komitmen, kredibilitas, karakter, dan daya tarik para kader memengaruhi partisipasi masyarakat dalam program kesehatan[16]. Program pelatihan dan pembinaan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para kader, memungkinkan mereka untuk melayani masyarakat dengan lebih baik[17]. Kemampuan para kader untuk mendeteksi dan merujuk kasus seperti stunting sangat penting, menekankan pentingnya pelatihan dan dukungan yang berkelanjutan bagi para pekerja kesehatan garis depan ini [14].

Efektivitas model pelatihan posyandu untuk meningkatkan kompetensi kader Posyandu dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengulangan dan supervisi, yang memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kompetensi kader [18]. Faktor lainnya adalah lingkungan sosial, yang juga memiliki korelasi yang kuat dengan kompetensi kader [19]. Selain itu, dukungan

organisasional berperan dalam kompetensi kader, dengan korelasi sedang [20]. Program pelatihan sendiri terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan kader mengelola Posyandu selama pandemi COVID-19 [21]. Program penyegaran dan pendidikan ulang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader [22].

Efektivitas model pelatihan saat ini bagi kader Posyandu dalam meningkatkan kompetensinya dipengaruhi oleh berbagai faktor. [23]. Pelatihan menggunakan model pendidikan yang intensif secara signifikan meningkatkan pengetahuan, sikap, motivasi, dan kinerja konseling kader. [24]. Efektivitas model pelatihan dipengaruhi oleh konten dan metode yang digunakan secara spesifik, serta tingkat intensif dan partisipasi dalam pelatihan [25]

Pelatihan kader secara positif memengaruhi pengetahuan dan keterampilan kader, yang berujung pada peningkatan kinerja dalam menggunakan aplikasi Posyandu dan konseling tentang pemberian makan bayi dan balita [23]. Pelatihan deteksi dini terbukti dapat meningkatkan kinerja dan pengetahuan kader dalam bidang-bidang seperti stimulasi motorik dan pemantauan pertumbuhan dan perkembangan [26]; [27].

Kekurangan dalam pelaksanaan program Posyandu dapat secara signifikan memengaruhi kemampuan para kader untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif [28], [29], [30], [31]. Tantangan seperti pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai mengenai pencegahan stunting, kurangnya pengetahuan tentang 1000 hari pertama kehidupan, dan kesulitan dalam mematuhi protokol kesehatan selama krisis seperti pandemi COVID-19 menghambat kapasitas kader dalam mengelola Posyandu balita. Selain itu, faktor-faktor seperti efikasi diri yang rendah, kebingungan dengan materi

edukasi, dan keterbatasan waktu dapat lebih lanjut menghalangi para kader dari memberikan edukasi dan konseling penting kepada para ibu. Memperkuat pelaksanaan program pelatihan, inisiatif re-edukasi, dan menekankan keterampilan komunikasi dapat membantu mengatasi kelemahan-kelemahan ini dan meningkatkan kemampuan para kader untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif.

Inovasi penelitian ini adalah adanya penerapan kurikulum pelatihan kader posyandu secara terus menerus dengan 20 kali pertemuan selama 10 bulan. Penelitian sebelumnya pelaksanaan pelatihan kader dilakukan secara insidental dan terpisah.

Penelitian ini bertujuan menilai efektifitas model pelatihan kader secara kontinu dalam bentuk sekolah kader posyandu dengan kurikulum pembelajaran yang sudah dirancang selama sepuluh bulan efektif. Manfaat memperoleh gambaran kurikulum yang efektif untuk meningkatkan kompetensi kader posyandu.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan model pelatihan dengan kurikulum pembelajaran yang sudah dirancang selama sepuluh bulan efektif, dengan dua puluh kali pertemuan dalam meningkatkan kompetensi kader posyandu. Langkah awal melibatkan studi literatur untuk mengidentifikasi kerangka teoritis dan model-model pelatihan yang telah ada. Setelah itu, dilakukan analisis kebutuhan kompetensi kader posyandu melalui survei dan wawancara dengan para kader di dusun Soka Seloharjo Pundong Bantul, petugas Kesehatan Puskesmas Pundong, dan pemangku kepentingan terkait yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul. Pelaksanaan sekolah kader selama 10 bulan efektif pembelajaran dengan total pertemuan 20 kali tatap muka dan praktek di posyandu. Di lakukan pre tes dan post tes kompetensi

kader sebelum dan sesudah pelaksanaan Sekolah Kader Posyandu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden yang menjadi partisipan sekolah kader adalah sebagai berikut:

		Komponen										
		Tidak Kompeten			Kompeten			Sangat Kompeten			Total	
		Mean	N	%	Mean	N	%	Mean	N	%	N	%
Umur		40,5			38,6			39,2				
Gender	Perep		3	12,5		11	45,8		9	37,5	23	95,8
	laki-laki		1	4,2		0	0,0		0	0,0	1	4,2
Pendidikan	SD		2	8,3		0	0,0		0	0,0	2	8,3
	SMP		1	4,2		2	8,3		2	8,3	5	20,8
	SMA		1	4,2		8	33,3		4	16,7	13	54,2
	Diploma 3		0	0		1	4,2		2	8,3	3	12,5
	S1		0	0		0	0,0		0	0,0	0	0,0
Pekerjaan	S2		0	0		0	0,0		1	4,2	1	4,2
	IRT		1	4,17		4	16,7		3	12,5	8	33,3
	Karyawan		0	0,00		2	8,3		3	12,5	5	20,8
	Wirasaha		1	4,17		0	0,0		1	4,2	2	8,3
	Buruh		2	8,33		5	20,8		2	8,3	9	37,5

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Pada penelitian ini di dapatkan data rata-rata umur kader yang sangat kompeten adalah 39,2 tahun, yang kompeten 38,6 tahun dan yang tidak kompeten 40,5 tahun. Jumlah peserta yang sangat kompeten ada 9 (37,5%), yang kompeten 11 (45,8%), dan yang tidak kompeten 4 (16,7%). Tingkat pendidikan kader terbanyak yang sangat kompeten dan Kompeten adalah SMA (sekolah menengah atas/ Sederajat), yang sangat kompeten 16,7 % dan yang kompeten 33,3%. Pekerjaan pada kelompok kader yang sangat kompeten terbanyak adalah IRT (ibu rumah tangga) dan karyawan sebanyak masing-masing 3 orang (12,5 %). Sedangkan kelompok kader yang kompeten yang terbanyak adalah buruh yaitu 5 orang (20,8%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumita Erna Sari pada tahun 2022 dan Penelitian yang dilakukan oleh Emawaty tahun 2022 yang menyebutkan bahwa distribusi usia populasi kader menunjukkan mayoritas berusia di atas 35 tahun[32],[33]. Penelitian ini mendapatkan

data bahwa Tingkat Pendidikan paling banyak untuk yang kompeten adalah pendidikan SMA, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Dwi Astikasari tahun 2023 Pendidikan kader, mulai dari lulusan SMP . Latar belakang pendidikan merupakan bagian penting dari kader [34]. Pendidikan sangat memengaruhi aktivitas kader, dengan Pendidikan. [33]. Pada penelitian ini didapatkan data mengenai pekerjaan yang beragam hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sari N, tahun 2023 yang menyatakan bahwa pekerjaan, populasi kader meliputi ibu yang bekerja, seperti buruh, pedagang, dan karyawan [35], menunjukkan latar belakang profesional yang beragam dari para pekerja kesehatan masyarakat ini. Keberagaman dalam usia, pendidikan, dan pekerjaan di antara kader posyandu bisa saling melengkapi saat berinteraksi dengan warga.

		Komponen									
		Tidak Kompeten		Kompeten		Sangat Kompeten		Total			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
L. Sosie Tidak Mendukung		3	12,5	1	4,2	0	0,0	4	16,7		
	Kurang mendukung	1	4,2	2	8,3	3	12,5	6	25,0		
	Sangat mendukung			8	33,3	6	25,0	14	58,3		
Organis Tidak Mendukung		2	8,3	1	4,2	1	4,2	4	16,7		
	Kurang mendukung	2	8,3	1	4,2	2	8,3	5	20,8		
	Sangat mendukung			9	37,5	6	25,0	15	62,5		
Supervi Tidak Mendukung		3	12,5	1	4,2	1	4,2	4	16,7		
	Kurang mendukung	1	4,2	3	12,5	1	4,2	5	20,8		
	Sangat mendukung			7	29,2	7	29,2	14	58,3		

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 2, pada penelitian ini didapatkan data bahwa support lingkungan sosial paling mendukung dan frekwensinya paling banyak ada di kelompok kader yang kompeten yaitu 8 (33,3%), kelompok sangat kompeten ada 6 (25%). Suport organisasi yang sangat mendukung yang paling banyak ada di kelompok Kompeten ada 9 (37,5%) dan yang sangat kompeten ada 6 (25%). Supervisi yang sangat mendukung pada

kelompok kompeten dan sangat kompeten sama yaitu 7 (29,2 %).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani tahun 2023 dan Penelitian yang dilakukan oleh Riski Sulistyaningsih tahun 2022, yang menyatakan bahwa dukungan lingkungan sosial sangat berperan penting dalam meningkatkan kompetensi kader Posyandu dalam mengatasi masalah seperti stunting dan HIV/AIDS. Program pelatihan yang berfokus pada stunting dan pengukuran antropometri telah menunjukkan peningkatan signifikan dalam tingkat pengetahuan kader, memungkinkan mereka untuk secara efektif mengenali dan mencegah stunting, [36][37]. Selain itu, Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana A tahun 2023 yang menyatakan bahwa kemampuan inisiatif kader dalam layanan masyarakat yang mencakup advokasi, pendidikan, dan pelatihan telah meningkatkan kesadaran di kalangan kader mengenai stunting, nutrisi dalam 1000 hari pertama kehidupan, dan keterampilan praktis seperti mengukur panjang dan tinggi badan balita menjadi bagian dari indikator kompetensi kader posyandu[38]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Dwi Astikasari pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa kegiatan konseling tentang HIV/AIDS terbukti bermanfaat dalam meningkatkan pemahaman kader, menyoroti pentingnya pendidikan kontinyu dan pelatihan berkala untuk menjaga dan meningkatkan tingkat pengetahuan mereka [34].

Tabel 3. Korelasi Kompetensi Kader

Variabel	p-Value	r	Kekuatan Hubungan
Lingkungan Sosial	<0,001	0.846	Sangat Kuat
Dukungan Organisasi	<0,001	0.682	Kuat
Supervisi	<0,001	0.835	Sangat Kuat

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil korelasi variable support lingkungan Sosial sangat kuat berpengaruh terhadap kompetensi dengan nilai $r = 0,846$, begitu juga Dukungan sosial dan Supervisi juga berpengaruh terhadap kompetensi. Dukungan sosial mempunyai kekuatan $r = 0,682$ hubungan kuat, dan supervisi mempunyai kekuatan $r = 0,835$ (sangat kuat).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhan dan kawan-kawan tahun 2019 yang menyatakan bahwa karakteristik kader seperti usia, pendidikan, masa kerja, sikap, dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja kader dalam melaksanakan kegiatan posyandu [39]. Dukungan kader, tingkat pendidikan ibu, status pekerjaan, dan pengetahuan kader juga terkait dengan kunjungan ibu ke posyandu [40]. Namun, tantangan seperti kurangnya fasilitas, kader yang terlatih, dan kesadaran masyarakat menghambat implementasi efektif program Posyandu [41], [42].

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman tahun 2022 yang menyatakan bahwa pelatihan kader secara signifikan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi kader diantaranya mengelola data lansia melalui browser web [43]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Sulistyaningsih tahun 2023 yang menyatakan bahwa pelatihan kader mengenai stunting dan pengukuran antropometri, yang menghasilkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan kader posyandu [44]. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumenggung tahun 2023 yang menemukan bahwa penyegaran kader menyebabkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kader dalam mengorganisir kegiatan posyandu [45]. Selain itu, Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana pada tahun 2023 yang menyatakan bahwa sebuah program

pelayanan yang bertujuan untuk membina kader kesehatan dalam mengelola posyandu dan posbindu juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi kader [46]. Penelitian- penelitian ini menyoroti pentingnya menyediakan program pelatihan dan penyegaran bagi kader posyandu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola kegiatan posyandu dan mengatasi isu kesehatan khusus [47]

Sekolah kader adalah pendekatan inovatif untuk meningkatkan kompetensi dalam berbagai bidang. Sekolah kader memberikan pelatihan khusus kepada kader untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk peran mereka [48]. Fokus sekolah kader adalah mempersiapkan kader untuk konteks saat ini dan masa depan, dengan menggabungkan konsep-konsep seperti tujuan pembangunan berkelanjutan dan inovasi [49]. Selain itu, sekolah kader memainkan peran penting dalam menanggapi kemajuan teknologi yang cepat dan kebutuhan industri, seperti industri otomotif, dengan menerapkan metode pengajaran dan kurikulum inovatif [50]. Dengan mengintegrasikan metode pengajaran tradisional dengan pendekatan baru, seperti pengetahuan negatif dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, sekolah kader bertujuan untuk meningkatkan kompetensi melampaui pengetahuan dasar dalam domain [50]. Secara keseluruhan, sekolah kader merupakan pendekatan yang berharga dan inovatif untuk meningkatkan kompetensi dalam berbagai bidang[51]

Implementasi model sekolah kader melibatkan partisipasi aktif dari kader posyandu dan integrasi yang lancar ke dalam proses pelatihan yang berlangsung. Model ini bertujuan untuk memberikan bimbingan tata kelola yang bersih dan kerja yang baik [52]. Model ini juga menekankan pentingnya interdisiplineritas dan kolaborasi antara pendidik dan peserta dalam perancangan dan implementasi kurikulum terpadu [53]. Selain itu, penggunaan metode pembelajaran aktif telah terbukti signifikan meningkatkan

prestasi akademis dan produktivitas keseluruhan di lembaga pendidikan [54]. Dengan mempertimbangkan temuan ini, implementasi model Sekolah Kader dapat mendapatkan manfaat dengan menggabungkan metode pembelajaran aktif, kolaborasi interdisipliner, dan integrasi teknologi ke dalam proses pelatihan[55]

Efektivitas model Sekolah Kader dapat dievaluasi melalui observasi, kuesioner, dan wawancara setelah implementasi. Evaluasi ini akan menilai perubahan dalam kompetensi, kinerja, serta respons dan partisipasi kader Posyandu [56]. Studi yang dilakukan [57] menganalisis karakteristik kompetensi mahasiswa kader dan menyusun model untuk menilai kompetensinya di perguruan tinggi. Model tersebut mencakup dimensi seperti etika profesional, pembinaan politik, pengetahuan profesional, kemampuan bisnis, keterampilan manajerial, keterampilan sosial, dan sifat kepribadian. Demikian pula, mengkaji evolusi pendidikan modern dan pentingnya efektivitas pedagogis sebagai komponen inti dari kualitas. Penilaian efektivitas dan efisiensi model sekolah kader serta mengukur perubahan dalam kompetensi, kinerja, dan respons kader posyandu.[58]

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman yang dilakukan tahun 2023 yang menyatakan bahwa dukungan lingkungan sosial memiliki korelasi positif dengan kompetensi kader posyandu [59]. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa lingkungan sosial memiliki korelasi kuat dengan kompetensi kader [60]. Hasil uji multivariat juga menunjukkan bahwa lingkungan sosial berkontribusi terhadap kompetensi kader [61]. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial yang mendukung memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi kader posyandu.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vosin, tahun 2023 yang menyatakan bahwa dampak lingkungan dukungan terhadap kompetensi kader telah diteliti dalam berbagai konteks.

Satu studi menemukan bahwa lingkungan dukungan akademis memiliki efek positif dalam mengurangi kecemasan dan meningkatkan rasa percaya diri, yang mengarah pada peningkatan kinerja akademis dan tingkat retensi [62]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang fokus pada sistem manajemen kinerja di organisasi dan mengidentifikasi faktor seperti pengembangan karyawan, yang dilakukan oleh Lakshmi yang dilakukan tahun 2019 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja bersama dan komunikasi, penghargaan dan insentif, serta motivasi karyawan sebagai kontributor kunci terhadap hasil kinerja [63]. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kompetensi kader dengan menyediakan peluang pengembangan keterampilan, membina budaya kerja positif, dan memotivasi karyawan untuk tampil sebaik mungkin.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ermolenko tahun 2022 yang menyatakan bahwa tingkat dukungan organisasi memiliki dampak signifikan pada pengembangan kompetensi kader. Dukungan organisasi memainkan peran moderatif dalam meningkatkan efektivitas profesional sumber daya manusia dengan membina kompetensi dan kemauan mereka untuk tampil secara efektif [64]. Ditemukan pula bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen [65]. Namun, kurangnya sumber daya dan investasi dalam pengembangan dan pemantauan kompetensi kader pedagogis di lembaga pendidikan menghambat pengembangan kompetensi profesional informasi dan teknologi [66]. Pengembangan kompetensi ketua organisasi pendidikan atau pelatihan, memberikan dukungan personal anggotanya berdasarkan kesulitan anggota [67]. Secara keseluruhan, dukungan organisasi sangat penting dalam membina pengembangan kompetensi dan meningkatkan kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Sulistyaningsih yang dilakukan tahun 2022 yang menyatakan bahwa pengawasan dan pendampingan peran penting dalam meningkatkan kompetensi kader Posyandu. Program pelatihan dan sesi konseling terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader di berbagai bidang. Sebagai contoh, dalam konteks deteksi stunting, sesi pelatihan telah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader Posyandu [68]. Sebagai contoh pengawasan dan pendampingan konseling tentang HIV/AIDS telah berguna dalam meningkatkan pengetahuan kader dalam mencegah penularan [69]. Selain itu, implementasi sistem informasi telah ditemukan meningkatkan pengelolaan data oleh kader, sehingga meningkatkan kompetensinya [70]. Pengawasan secara teratur melalui pelatihan, konseling, dan penggunaan sistem informasi dapat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi kader Posyandu.

4. KESIMPULAN

Pendekatan inovatif sekolah kader mampu meningkatkan kompetensi kader posyandu lebih banyak dan memiliki potensi besar. Kompetensi kader sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas layanan posyandu pada khususnya dan layanan kesehatan di tingkat masyarakat. Sekolah Kader terbukti menjadi instrumen penting dalam memberdayakan Kader Posyandu untuk dengan percaya diri memberikan layanan kesehatan penting kepada anggota masyarakat. Umpan balik positif dan perbaikan yang signifikan berdasarkan perkembangan kinerja kader dan tuntutan target kompetensi yang semakin kompleks. Sekolah Kader berfungsi sebagai alat penting dalam mengatasi kesenjangan layanan kesehatan di tingkat akar rumput. Peningkatan kompetensi kader berkontribusi pada sistem kesehatan masyarakat secara

keseluruhan. Saran untuk penelitian selanjutnya sesuai tuntutan dinas kesehatan Republik Indonesia yang menargetkan kemampuan kader posyandu meliputi 25 kompetensi kader posyandu yang di canangkan diawal tahun 2024.

5. UCAPAN TRIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada 1) Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul yang telah memberikan Suport perijinan dan pendanaan. 2)Kepala Puskesmas Kapanewon Pundong berserta jajarannya yang sudah bekerja sama sebagai narasumber sekolah kader saat Penelitian. 3)Bapak Panewu Kapanewon Pundong, Bapak Lurah kalurahan Seloharjo dan Bapak Kepala Dukuh Pedukuhan Soka yang telah memberikan ijin tempat kegiatan penelitian. 4). Kader Posyandu Gunung Krakatau Dusun Soka yang telah suka rela dan antusias mengikuti jalannya penelitian dengan hadir dan mengikuti sekolah kader, 5) Teman-teman dosen atas kerja sama kita dalam kegiatan penelitian ini, serta mahasiswa yang aktif membantu kegiatan penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nita Dwi Astikasari and Sumardiyon, "Posyandu Cadres On Capacity Building: Prevent Stunting By Improving Nutrition During The First 1000 Days Of Life," *Journal of Global Research in Public Health*, vol. 8, no. 1, pp. 145–150, Jun. 2023, doi: 10.30994/jgrph.v8i1.446.
- [2] Ngafiatu Rahayuningsih and Wulan Margiana, "Hubungan Tingkat Pengetahuan Kader Posyandu Dengan Keaktifan Kader Dalam Kegiatan Posyandu Bayi Balita Di Desa Kebarongan Kecamatan Kemranjen," *NERSMID: Jurnal Keperawatan dan Kebidanan*, vol. 6, no. 1, pp. 87–95, May 2023, doi: 10.55173/nersmid.v6i1.149.
- [3] A. Muntafiah, S. Setiawati, W. Wahyudin, F. Arjadi, and Q. Santosa, "Upgrading Kader Posyandu Balita melalui Edukasi dan Pelatihan sebagai Upaya Revitalisasi Posyandu Desa Linggasari Banyumas Binaan FK UNSOED," *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, vol. 8, no. 1, pp. 105–113, Mar. 2023, doi: 10.30653/jppm.v8i1.240.
- [4] A. K. Wardani, D. N. Hikmah, S. S. Pratiwi, Y. A. Hikmareza, and S. F. Nurmalasari, "Quality improvement of posyandu cadres in optimizing stunting prevention in toddlers and adolescent women," *Community Empowerment*, vol. 8, no. 3, pp. 401–406, Mar. 2023, doi: 10.31603/ce.8768.
- [5] F. F. Rahman, S. N. A. C. Darsono, and S. Sunarti, "The Factors Related to Cadres' Competency in Integrated Health Service Post during Pandemic," *Mutiara Medika: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, vol. 23, no. 1, pp. 42–48, Feb. 2023, doi: 10.18196/mmjkk.v23i1.17236.
- [6] A. K. Wardani, D. N. Hikmah, S. S. Pratiwi, Y. A. Hikmareza, and S. F. Nurmalasari, "Quality improvement of posyandu cadres in optimizing stunting prevention in toddlers and adolescent women," *Community Empowerment*, vol. 8, no. 3, pp. 401–406, Mar. 2023, doi: 10.31603/CE.8768.
- [7] A. N. Maulana, S. G. Wilujeng, and K. R. Sulistyaningsih, "IMPROVING COMPETENCY OF POSYANDU CADRES ON EARLY DETECTION OF STUNTING IN LENGKONG VILLAGE, MUMBULSARI, JEMBER," *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, vol. 7, no. 1, pp. 23–35, Mar. 2023, doi: 10.20473/JLM.V7I1.2023.23-35.
- [8] K. Riski Sulistyaningsih, A. Najja Maulana, and S. Gayuh Wilujeng, "Improving Competency of Posyandu Cadres on Early Detection of Stunting in Lengkong Village, Mumbulsari District, Jember Regency," *International Journal of Research Publications*, vol. 114, no. 1, Nov. 2022, doi: 10.47119/IJRP10011411220224207.
- [9] W. Widawati *et al.*, "Posyandu and Posbindu Development," *Aktual: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 1, no. 1, pp. 1–4, May 2023, doi: 10.58723/AKTUAL.V1I1.16.
- [10] Rumita Ena Sari, Adila Solida, Atik Maria, and Shafira Ainun Hafilda, "The Activity Of Posyandu Cadres At Health Center Siulak Mukai Kerinci Regency," *International Journal of Health Engineering and*

- Technology*, vol. 1, no. 4, Nov. 2022, doi: 10.55227/IJHET.V1I4.83.
- [11] F. R. Rinawan, P. Kusumastuti, A. Mandiri, and R. K. Dewi, "Association of Cadre's Knowledge with Age, Duration of Work, Education, and Employment on the Use of iPosyandu Application in Pasawahan, Purwakarta," *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 11, no. 2, pp. 150–159, Jul. 2020, doi: 10.26553/jikm.2020.11.2.150-159.
- [12] N. A. Sekarani, D. M. D. Herawati, and F. R. Rinawan, "Monitoring Obstacles of Toddlers Growth in Public Health Center Margahayu Raya Bandung City during the COVID-19 Pandemic: From Cadre Perspective," *Althea Medical Journal*, vol. 10, no. 1, Mar. 2023, doi: 10.15850/amj.v10n1.2677.
- [13] I. Budiana, Y. Dwi Setiyawati, and H. Hoshitanisita, "Comparison of Characteristics of Posyandu Services During the Covid-19 Pandemic Before and after Revitalization of Posyandu and Empowerment of Cadres through Integrated Program," *BIO Web Conf*, vol. 54, p. 00014, Nov. 2022, doi: 10.1051/bioconf/20225400014.
- [14] T. A. Suparto, N. Nur Azizah, S. Andriyani, A. P. Wahyoe Puspita, and Y. Hermayanti, "The Problems Affecting the Implementation of Posyandu Program: A Literature Review," *JIKO (Jurnal Ilmiah Keperawatan Orthopedi)*, vol. 5, no. 2, pp. 55–61, Feb. 2022, doi: 10.46749/jiko.v5i2.75.
- [15] N. K. Erawati, W. Sugandini, and M. Juliani, "Monitoring of nutritional status to children by Integrated Healthcare Center as stunting early detection," *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*, vol. 7, no. 4, pp. 768–778, Nov. 2022, doi: 10.26905/abdimas.v7i4.8201.
- [16] N. R. Antarsih, D. Yantina, and A. Aticeh, "Empowering Health Cadres as a Toddler Posyandu Team to Improve the Knowledge and Skills of Cadres Through Counseling by Screening Toddlers so That Cadres and Families can Detect early and Refer to Stunting Cases That Have Increased During the COVID-19 Pan," *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 5, no. 2, pp. 283–296, Nov. 2021, doi: 10.29062/engagement.v5i2.667.
- [17] S. Rauf and R. Malawat, "Strengthening Integrated Health Center Service for the Elderly through Cadre Training and Mentoring," *Poltekita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 3, no. 3, pp. 456–462, Jul. 2022, doi: 10.33860/pjpm.v3i3.998.
- [18] F. F. Rahman, S. N. A. C. Darsono, and S. Sunarti, "The Factors Related to Cadres' Competency in Integrated Health Service Post during Pandemic," *Mutiara Medika: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, vol. 23, no. 1, pp. 42–48, Feb. 2023, doi: 10.18196/mmjkk.v23i1.17236.
- [19] Ardi Bastian, Reni Nurhidayah, Intan Pratita, Wening Palupi Dewi, and Wahyu Purnomo, "The Effectiveness of the Online Cadre Refresh Program on Capacity Building for Cadres in Toddler Posyandu Management During the Covid-19 Pandemic," *Journal of Global Research in Public Health*, vol. 8, no. 1, pp. 99–103, Jun. 2023, doi: 10.30994/jgrph.v8i1.443.
- [20] M. P. Sari, K. Kaluku, and M. Mahmud, "Balanced Nutrition and Healthy Menu Based Training Local Food during the COVID-19 Pandemic for Posyandu Cadres in Batu Merah Village," *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, vol. 7, no. 1, pp. 121–129, Feb. 2023, doi: 10.31849/dinamisia.v7i1.12836.
- [21] I. Tumenggung, S. D. Talibo, and F. Naway, "PENGARUH PELATIHAN PENYEGARAN KADER TERHADAP PENINGKATAN PENGETAHUAN KADER POSYANDU," *JOURNAL HEALTH AND NUTRITIONS*, vol. 9, no. 1, p. 1, Mar. 2023, doi: 10.52365/jhn.v9i1.618.
- [22] N. W. D. Ekayanthi, E. H. Susilawati, and N. D. Pramanik, "The Impact of Posyandu Cadre Training on the IYCF-Related Knowledge, Attitudes, and Communication Skills," *Open Access Maced J Med Sci*, vol. 10, no. E, pp. 1683–1689, Oct. 2022, doi: 10.3889/oamjms.2022.10043.
- [23] S. M. Rahmawati, S. Madanijah, F. Anwar, and R. Kolopaking, "The effectiveness education of counseling of infant and young child feeding as intensive to improve counseling performance of Posyandu cadres in Bogor, Indonesia," *Int J Community Med Public Health*, vol. 6, no. 6, p. 2280, May 2019, doi: 10.18203/2394-6040.ijcmph20192138.
- [24] Suyatno and M. I. Kartasurya, "The Effectiveness of Training and Mentoring

- Activities to Improve Cadre Performance in Child Growth Monitoring (CGM),” *Indian J Public Health Res Dev*, vol. 10, no. 3, p. 1032, 2019, doi: 10.5958/0976-5506.2019.00639.9.
- [25] S. F. Fitriani, A. S. Zahra, and A. Rahmat, “Effectiveness of Training and Use of Si Centing Application on Knowledge and Skills of Posyandu Cadres,” *Jurnal PROMKES*, vol. 10, no. 1, p. 24, Mar. 2022, doi: 10.20473/jpk.V10.I1.2022.24-29.
- [26] M. Silalahi, A. Inrawan, J. A. Putri, K. Indajang, and A. Sudirman, “Increasing Motivation and Teamwork to Encourage Services for Posyandu Cadres in the City of Pematang Siantar,” *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, vol. 4, no. 1, pp. 196–203, Jan. 2023, doi: 10.35870/jpni.v4i1.144.
- [27] S. T. Jaya, E. N. Azizah, and V. B. Dinastiti, “The Effect Of Early Detection Of Growth and Development Training For Posyandu Cadres On Knowledge and Skill Of Motor Stimulation In Darungan Village,” *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, vol. 9, no. 2, pp. 1085–1091, Nov. 2020, doi: 10.30994/sjik.v9i2.447.
- [28] A. K. Wardani, D. N. Hikmah, S. S. Pratiwi, Y. A. Hikmareza, and S. F. Nurmalasari, “Quality improvement of posyandu cadres in optimizing stunting prevention in toddlers and adolescent women,” *Community Empowerment*, vol. 8, no. 3, pp. 401–406, Mar. 2023, doi: 10.31603/ce.8768.
- [29] A. Hanifah, “Strengthening Capacity of Posyandu Cadre to Educate The Mothers: A Program Evaluation of Emotional Demonstration for Cadres in Bantul Regency,” *Journal of Community Empowerment for Health*, vol. 6, no. 1, p. 26, Apr. 2023, doi: 10.22146/jcoemph.77443.
- [30] Ardi Bastian, Reni Nurhidayah, Intan Pratita, Wening Palupi Dewi, and Wahyu Purnomo, “The Effectiveness of the Online Cadre Refresh Program on Capacity Building for Cadres in Toddler Posyandu Management During the Covid-19 Pandemic,” *Journal of Global Research in Public Health*, vol. 8, no. 1, pp. 99–103, Jun. 2023, doi: 10.30994/jgrph.v8i1.443.
- [31] Nita Dwi Astikasari and Sumardiyon, “Posyandu Cadres On Capacity Building: Prevent Stunting By Improving Nutrition During The First 1000 Days Of Life,” *Journal of Global Research in Public Health*, vol. 8, no. 1, pp. 145–150, Jun. 2023, doi: 10.30994/jgrph.v8i1.446.
- [32] Rumita Ena Sari, Adila Solida, Atik Maria, and Shafira Ainun Hafilda, “The Activity Of Posyandu Cadres At Healt Center Siulak Mukai Kerinci Regency,” *International Journal of Health Engineering and Technology*, vol. 1, no. 4, Nov. 2022, doi: 10.55227/ijhet.v1i4.83.
- [33] N. Ernawaty, M. Setiawan, and A.-B. Al-Bahra, “Learning from Posyandu Cadres about Posyandu in Penggilingan Village, Cakung District,” *JOURNAL EDUCATIONAL OF NURSING(JEN)*, vol. 5, no. 1, pp. 12–21, Jan. 2022, doi: 10.37430/jen.v5i1.123.
- [34] Nita Dwi Astikasari and Sumardiyon, “Posyandu Cadres On Capacity Building: Prevent Stunting By Improving Nutrition During The First 1000 Days Of Life,” *Journal of Global Research in Public Health*, vol. 8, no. 1, pp. 145–150, Jun. 2023, doi: 10.30994/jgrph.v8i1.446.
- [35] N. L. Sari, “Posyandu Cadres Education for HIV/AIDS Prevention and Transmission to Increase Cadre Knowledge on Women’s Reproductive Health,” *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 1, pp. 103–107, Mar. 2023, doi: 10.35877/454RI.mattawang1548.
- [36] A. K. Wardani, D. N. Hikmah, S. S. Pratiwi, Y. A. Hikmareza, and S. F. Nurmalasari, “Quality improvement of posyandu cadres in optimizing stunting prevention in toddlers and adolescent women,” *Community Empowerment*, vol. 8, no. 3, pp. 401–406, Mar. 2023, doi: 10.31603/ce.8768.
- [37] K. Riski Sulistyarningsih, A. Najja Maulana, and S. Gayuh Wilujeng, “Improving Competency of Posyandu Cadres on Early Detection of Stunting in Lengkong Village, Mumbulsari District, Jember Regency,” *International Journal of Research Publications*, vol. 114, no. 1, Nov. 2022, doi: 10.47119/IJRP10011411220224207.
- [38] A. N. Maulana, S. G. Wilujeng, and K. R. Sulistyarningsih, “IMPROVING COMPETENCY OF POSYANDU CADRES ON EARLY DETECTION OF STUNTING IN LENGKONG VILLAGE, MUMBULSARI, JEMBER,” *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, vol. 7, no. 1, pp.

- 23–35, Mar. 2023, doi: 10.20473/jlm.v7i1.2023.23-35.
- [39] R. Burhan, R. L. Marsofely, and Suryanti, “Factors Related to the Performance of Cadre in the Implementation of Toddler Posyandu at the Working Area of Puskesmas Sulau in South Bengkulu Regency,” in *Proceedings of the 1st International Conference on Inter-professional Health Collaboration (ICIHC 2018)*, Paris, France: Atlantis Press, 2019. doi: 10.2991/icihc-18.2019.56.
- [40] F. R. Rinawan, P. Kusumastuti, A. Mandiri, and R. K. Dewi, “Association of Cadre’s Knowledge with Age, Duration of Work, Education, and Employment on the Use of iPosyandu Application in Pasawahan, Purwakarta,” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, vol. 11, no. 2, pp. 150–159, Jul. 2020, doi: 10.26553/jikm.2020.11.2.150-159.
- [41] Wilson Samosir, “The Implementation of the Posyandu Program and Complete Infant Immunization at the Tiga Balata Community Health Center,” *International Journal of Public Health Excellence (IJPHE)*, vol. 2, no. 2, pp. 492–495, Apr. 2023, doi: 10.55299/ijphe.v2i2.361.
- [42] T. A. Suparto, N. Nur Azizah, S. Andriyani, A. P. Wahyoe Puspita, and Y. Hermayanti, “The Problems Affecting the Implementation of Posyandu Program: A Literature Review,” *JIKO (Jurnal Ilmiah Keperawatan Orthopedi)*, vol. 5, no. 2, pp. 55–61, Feb. 2022, doi: 10.46749/jiko.v5i2.75.
- [43] H. Rohman, N. Ismiyati, and I. D. K. Irianto, “Posyandu cadre training in utilizing information systems to manage elderly medical record data,” *Community Empowerment*, vol. 7, no. 11, pp. 1935–1944, Nov. 2022, doi: 10.31603/ce.7778.
- [44] K. Riski Sulistyaningsih, A. Najja Maulana, and S. Gayuh Wilujeng, “Improving Competency of Posyandu Cadres on Early Detection of Stunting in Lengkong Village, Mumbulsari District, Jember Regency,” *International Journal of Research Publications*, vol. 114, no. 1, Nov. 2022, doi: 10.47119/IJRP10011411220224207.
- [45] I. Tumenggung, S. D. Talibo, and F. Naway, “PENGARUH PELATIHAN PENYEGARAN KADER TERHADAP PENINGKATAN PENGETAHUAN KADER POSYANDU,” *JOURNAL HEALTH AND NUTRITIONS*, vol. 9, no. 1, p. 1, Mar. 2023, doi: 10.52365/jhn.v9i1.618.
- [46] A. N. Maulana, S. G. Wilujeng, and K. R. Sulistyaningsih, “IMPROVING COMPETENCY OF POSYANDU CADRES ON EARLY DETECTION OF STUNTING IN LENGKONG VILLAGE, MUMBULSARI, JEMBER,” *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, vol. 7, no. 1, pp. 23–35, Mar. 2023, doi: 10.20473/jlm.v7i1.2023.23-35.
- [47] H. Kurniasih, M. N. Widyawati, and K. Kurnianingsih, “Mobile application for early detection of non-communicable diseases,” *MEDISAINS*, vol. 20, no. 3, p. 94, Dec. 2022, doi: 10.30595/MEDISAINS.V20I3.13716.
- [48] R. O. Misan-Ruppee, S. Obro, and W. P. Akpochafo, “Innovative instructional approach: the effect of information and communication technology-assisted instruction on civic education students’ performance,” *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, Jun. 2023, doi: 10.1108/AGJSR-02-2023-0047.
- [49] D. Shambaugh, “Becoming a *Ganbu* : China’s Cadre Training School System,” *Journal of Contemporary China*, vol. 32, no. 142, pp. 540–558, Jul. 2023, doi: 10.1080/10670564.2022.2109008.
- [50] P. Kuna, M. Skačan, and A. Hašková, “DIDACTIC MATERIALS SUPPORTING CAD/CAE SYSTEM TEACHING,” Jul. 2019, pp. 1641–1647. doi: 10.21125/edulearn.2019.0481.
- [51] B. Subanova, “COMPETENCE AND KEY FACTORS OF COMPETENCE INNOVATIVE APPROACH,” *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, vol. 02, no. 06, pp. 41–45, Jun. 2022, doi: 10.55640/eijmrms-02-06-08.
- [52] T. F. Cavalcante, J. E. de S. M. Ferreira, O. R. Paixão Neto, J. Cruz Neto, R. P. Moreira, and D. F. O. Damasceno, “IMPLEMENTAÇÃO DE ATIVIDADES EDUCATIVAS PARA ESCOLARES SOBRE FATORES DE RISCO CEREBROVASCULARES,” *SANARE - Revista de Políticas Públicas*, vol. 22, no. 1, Jul. 2023, doi: 10.36925/sanare.v22i1.1641.
- [53] J. A. Guidolin and L. B. Zambon, “POSSIBILIDADES E LIMITES NA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA PROPOSTA

- COLABORATIVA DE INTEGRAÇÃO CURRICULAR NA EDUCAÇÃO BÁSICA,” *Vivências*, vol. 19, no. 39, pp. 7–20, Jun. 2023, doi: 10.31512/vivencias.v19i39.908.
- [54] E. Herlinda, S. Ningsih, and I. N. Rambe, “Corruption Prevention at the Village Level: A Study of the Legal Cadre Training and Formation Model,” *Law and Humanities Quarterly Reviews*, vol. 2, no. 2, Jun. 2023, doi: 10.31014/aior.1996.02.02.61.
- [55] O. Stadnichuk, Y. Ftemov, A. Karshen, V. Nados, and L. Kropyvnytska, “Implementation of active learning methods on the example of teaching the educational discipline ‘military bridges and roads,’” *Military Technical Collection*, no. 28, pp. 124–132, May 2023, doi: 10.33577/2312-4458.28.2023.124-132.
- [56] V. V. Nikolina, A. A. Loshchilova, and S. I. Aksyonov, “MODEL FOR EVALUATING THE EFFICIENCY OF THE EDUCATIONAL ACTIVITY OF THE CLASS TEACHER,” *Obrazovanie i Nauka*, vol. 25, no. 2, pp. 98–137, 2023, doi: 10.17853/1994-5639-2023-2-98-137.
- [57] T. Sun, G. Liu, X. Li, Y. Tang, and Y. Wang, “Construction of Student Cadres Competency Assessment System in Universities and Colleges Based on Structural Equation Model in the New Era of China,” *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, vol. 4, pp. 318–329, Nov. 2022, doi: 10.54097/EHSS.V4I.2863.
- [58] N. Hayati, S. Wahyuningsih, R. E. Sulistyono, and P. M. Rahmawati, “Effectiveness of Cadre Capacity Building Activities: a Comparative Design,” *NurseLine Journal*, vol. 7, no. 1, p. 88, May 2022, doi: 10.19184/NLJ.V7I1.27492.
- [59] F. F. Rahman, S. N. A. C. Darsono, and S. Sunarti, “The Factors Related to Cadres’ Competency in Integrated Health Service Post during Pandemic,” *Mutiara Medika: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, vol. 23, no. 1, pp. 42–48, Feb. 2023, doi: 10.18196/mmjkk.v23i1.17236.
- [60] A. K. Wardani, D. N. Hikmah, S. S. Pratiwi, Y. A. Hikmareza, and S. F. Nurmalasari, “Quality improvement of posyandu cadres in optimizing stunting prevention in toddlers and adolescent women,” *Community Empowerment*, vol. 8, no. 3, pp. 401–406, Mar. 2023, doi: 10.31603/ce.8768.
- [61] F. Khasanah, E. Pujiati, and K. Bariyah, “Strengthening the role of posyandu cadres through green life programs in sustainable development,” *Community Empowerment*, vol. 7, no. 4, pp. 690–696, Apr. 2022, doi: 10.31603/ce.6267.
- [62] L. E. Voisin, C. Phillips, and V. M. Afonso, “Academic-Support Environment Impacts Learner Affect in Higher Education,” *Student Success*, vol. 14, no. 1, pp. 47–59, Mar. 2023, doi: 10.5204/ssj.2588.
- [63] P. M. Lakshmi and R. Sireesha, “Impact of Employee Cadre towards Performance Management Outcomes: An Empirical Study,” *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, vol. Volume-3, no. Issue-2, pp. 914–918, Feb. 2019, doi: 10.31142/ijtsrd21537.
- [64] V. Ermolenko, “Nonlinear Organization of Support for Development of Project Competence of the Professional Educational Organization Head,” *Man and Education*, no. 4 (73), p. 161, 2022, doi: 10.54884/S181570410023884-7.
- [65] A. Ahmad, M. Fareed, M. F. M. Isa, and S. S. M. M. Salleh, “Revealing the Moderating Role of Organizational Support in HR Professionals’ Competencies, Willingness, and Effectiveness Relationship: Empirical Evidence From a Developing Economy,” *Front Psychol*, vol. 13, Jul. 2022, doi: 10.3389/fpsyg.2022.756255.
- [66] M. Yusuf, B. Budiyanto, and A. Agustedi, “The role of organizational support in moderating the effect of competence and organizational commitment on management performance,” *Management Science Letters*, vol. 12, no. 3, pp. 145–152, 2022, doi: 10.52677/j.msl.2022.2.005.
- [67] M. Kajko-Mattsson, H. Blomqvist, and Y. Lundberg, “A survey of competence development of IT pedagogical cadre,” in *International Conference on Information Technology: Research and Education, 2003. Proceedings. ITRE2003.*, IEEE, 2003, pp. 210–214. doi: 10.1109/ITRE.2003.1270605.
- [68] K. Riski Sulistyaningsih, A. Najja Maulana, and S. Gayuh Wilujeng, “Improving Competency of Posyandu Cadres on Early Detection of Stunting in Lengkong Village, Mumbulsari District, Jember Regency,” *International Journal of Research Publications*, vol. 114, no. 1, Nov. 2022, doi: 10.47119/IJRP10011411220224207.

- [69] N. L. Sari, "Posyandu Cadres Education for HIV/AIDS Prevention and Transmission to Increase Cadre Knowledge on Women's Reproductive Health," *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 1, pp. 103–107, Mar. 2023, doi: 10.35877/454RI.mattawang1548.
- [70] F. Prabandari, S. Sumarni, S. Suryati, N. A. Putri, E. Erika, and S. Septianingsih, "Efforts to Improve Integrated Services Post (POSYANDU) Cadre Skills in Stunting Detection Through Cadre Training," *ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4, no. 2, pp. 999–1003, Jan. 2022, doi: 10.35568/abdimas.v4i2.1545.

BIODATA PENELITI

1. Supatmi, S.Kep.,Ns.M.Kep

Seorang Peneliti dan Dosen Prodi Diploma III Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 31 Maret 1978. Peneliti Menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S1) Keperawatan dan Ners di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Indonesia.

2. apt. Erma Pranawati, M.Farm.

Peneliti adalah merupakan salah satu dosen Prodi S.1 Farmasi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 30 April 1981. Peneliti menyelesaikan Pendidikan program sarjana (S.1) Farmasi di Universitas Ahmad Dahlan, Program Profesi Apoteker di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, dan menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S.2) di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

3. Eni Purwaningsih, S.Kep., Ns. M.Kep

Seorang Peneliti dan Dosen Progam Studi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta, lahir di Tegal, 19 Mei 1976 Jawa Tengah. Peneliti menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) di Universitas Gadjah Mada Progam Studi Ilmu Keperawatan dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Gadjah Mada.

4. Dian Novita Kumalasari, S.Kep.,Ns. M.Kep

Seorang Peneliti dan Dosen Prodi Diploma III Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bantul Yogyakarta. Lahir di Bantul, 24 November 1986. Peneliti Lulus program sarjana dan profesi ners di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta Lulus pada tahun 2010. Melanjutkan program pasca sarjana di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta lulus pada tahun 2017.

PENINGKATAN KETERAMPILAN DAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK KELAS XII MATERI INSEMINASI BUATAN PADA UNGGAS DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PROJECT BASED LEARNING (PJBL) DI SMK NEGERI 1 PANDAK

Yulia Suhartini
SMKN 1 Pandak
yulia.adifa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan proses penerapan model pembelajaran, respon peserta didik, keterampilan dan hasil belajar peserta didik setelah diterapkannya model pembelajaran Project Based Learning (PjBL). Penelitian ini adalah Penelitian Tindakan Kelas (PTK), yang dilakukan di SMK Negeri 1 Pandak tahun pelajaran 2023/2024, pada capaian pembelajaran menetas telur sub materi inseminasi buatan pada unggas. Subjek penelitian adalah 32 peserta didik kelas XII Agribisnis Ternak Unggas (ATU). Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket dan rubrik penilaian praktik. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan model pembelajaran Project Based Learning memiliki kemampuan untuk meningkatkan minat belajar peserta didik yang dapat mempengaruhi hasil belajar, secara individu ataupun kelompok. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa model pembelajaran Project Based Learning dapat diterapkan pada kurikulum merdeka, pada mata pelajaran, pembibitan ternak unggas, elemen pengelolaan produksi pada capaian pembelajaran menetas telur, sub materi inseminasi buatan pada unggas.

Kata kunci: Hasil Belajar, Keterampilan IB, Model Pembelajaran Project Based Learning, Respon

ABSTRACT

The aim of this research is to describe the process of implementing the learning model, student responses, skills and student learning outcomes after implementing the Project Based Learning (PJBL) learning model. This research is Classroom Action Research (PTK), which was conducted at SMK Negeri 1 Pandak in the 2023/2024 academic year, on learning outcomes for hatching eggs, the sub-material of artificial insemination in poultry. The research subjects were 32 students in class XII Poultry Agribusiness (ATU). Data collection methods use observation methods, questionnaires and practice assessment rubrics. The data analysis technique uses quantitative descriptive analysis. The research results prove that the Project Based Learning learning model has the ability to increase students' interest in learning which can influence learning outcomes, individually or in groups. Therefore, it can be concluded that the Project Based Learning learning model can be applied to the independent curriculum, in subjects, poultry breeding, production management elements in egg hatching learning outcomes, sub-material on artificial insemination in poultry.

Keywords: Learning Outcomes, IB Skills, Project Based Learning Learning Model, Response

1. PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan adalah Pendidikan formal yang ditujukan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga ahli yang professional. Hal ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa mendatang yang membutuhkan tenaga terampil. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), berorientasi membekali peserta didik dengan keahlian di bidang tertentu yang nantinya setelah lulus menjadi tenaga ahli siap kerja, melanjutkan Pendidikan, atau berwirausaha.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibentuk melalui pendidikan untuk menjadi motor penggerak kemajuan dan kemakmuran suatu bangsa (Wiranata, 2019). Seorang guru memegang peranan penting dalam keberhasilan dan peningkatan mutu pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru bertugas mengatur dan mengatur proses pembelajaran di kelas guna mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan (Sudiyoko et al., 2022).

Kreativitas seorang guru penting dalam membuat pembelajaran di kelas menarik dan menyenangkan (Ilise & Santi, 2022; Mukhtar, 2020; Nurcahya & Hadijah, 2020). Agar proses pembelajaran berhasil, pendidik harus dapat menerapkan model pembelajaran yang tepat. Peserta didik diharapkan tumbuh jika proses belajar dan mengajar berhasil. Masih banyak guru yang tetap menggunakan model pembelajaran konvensional. Selama proses pembelajaran, guru menggunakan metode ceramah untuk menjelaskan materi pembelajaran. Peserta didik diminta untuk mendengarkan kemudian mencatat informasi yang disampaikan oleh guru. Hal ini

menyebabkan peserta didik menjadi bosan dan tidak tertarik dalam proses pembelajaran.

Pendekatan pembelajaran konvensional ini tidak memotivasi peserta didik untuk meningkatkan hasil belajarnya (Pillena et al., 2019; A. S. Wahyuni, 2021). Menyadari kekurangan dari metode konvensional mengharuskan adanya model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi dan karakteristik peserta didik.

Pembelajaran dan hasil belajar merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penentu keberhasilan pendidikan. Untuk itu diperlukan evaluasi yang tepat terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar. Hasil evaluasi terhadap keduanya dapat digunakan untuk memperbaiki langkah pembelajaran selanjutnya dan penilaian yang akan digunakan oleh pendidik.

Pembelajaran Berbasis Proyek (Project Based Learning) adalah model pembelajaran yang menggunakan proyek/kegiatan sebagai inti pembelajaran. Peserta didik melakukan eksplorasi, penilaian, interpretasi, sintesis dan informasi untuk menghasilkan berbagai bentuk hasil belajar. Pembelajaran Berbasis Proyek merupakan model belajar yang menggunakan masalah sebagai langkah awal dalam mengumpulkan dan mengintegrasikan pengetahuan baru berdasarkan pengalamannya dalam beraktivitas secara nyata. Pembelajaran Berbasis Proyek (PjBL) merupakan investigasi mendalam tentang sebuah topik dunia nyata. Langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran berbasis proyek adalah penentuan pertanyaan mendasar, menyusun perencanaan proyek, menyusun jadwal, monitoring, menguji hasil, dan evaluasi pengalaman (Permendikbud, 2014: 975-976).

Menurut Grant (2002) Model Pembelajaran Project Based Learning adalah model pembelajaran yang kefokusannya ada pada peserta didik yang tujuannya adalah untuk memecahkan permasalahan, peserta didik melakukan riset dari berbagai sumber yang ada. Maka dapat disimpulkan model pembelajaran Project Based Learning mampu memberi banyak waktu kepada peserta didik untuk mengatur sendiri pembelajaran dengan kerja proyek yg sesuai dengan model pembelajaran project based learning.

Sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Cahyani dan Lutfiyah (2019) dan penelitian yg sudah dilakukan oleh Husna dkk (2020) dapat dijelaskan bahwa model pembelajaran Project Based Learning mampu menaikkan hasil belajar dan kreativitas peserta didik selama pembelajaran, peserta didik terpicat dan enjoy mengikuti pembelajaran karena peserta didik bukan belajar dari guru saja namun bisa mencari informasi-informasi bersama kelompok masing-masing.

Berdasarkan observasi awal kegiatan pembelajaran di kelas beberapa kekurangan yang dilakukan guru adalah variasi model pembelajaran, peranan guru masih dominan, kurangnya aktivitas peserta didik dalam pembelajaran, peserta didik cenderung pasif yang berimplikasi pada keterampilan peserta didik dan prestasinya rendah. Beberapa masalah diatas menjadi prioritas untuk perbaikan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian tindakan ini adalah meningkatkan keterampilan dan prestasi belajar peserta didik pada materi inseminasi buatan pada ternak unggas.

Manfaat penelitian ini untuk membangkitkan minat dan keterampilan peserta didik dalam mempelajari pembibitan ternak unggas materi inseminasi buatan pada unggas dan mampu untuk mengembangkannya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Tindakan kelas. ini merupakan Penelitian tindakan kelas atau (PTK), penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Pandak pada tahun pelajaran 2023/2024, pada capaian pembelajaran menetas telur. Subjek dari penelitian ini yaitu 32 peserta didik yang ada di kelas XII ATU2.

Prosedur penelitian meliputi; perencanaan (merancang langkah-langkah yang akan dilakukan, menyiapkan instrument modul ajar, job sheet soal, lembar observasi, mempersiapkan alat, bahan, media dan menyiapkan observer dan teman sejawat.

Tahap kedua yaitu Tindakan dan observasi terdiri dari dua siklus dan terakhir tahap refleksi.

Pra siklus merupakan persiapan dalam prosedur pelaksanaan siklus I dan siklus II. Pada pra siklus ini peserta didik akan ditugaskan untuk mempersiapkan sumber ide yang akan digunakan untuk indukan pejantan penghasil sperma. Pra siklus ini tidak ada keterkaitan dengan penilaian desain untuk siklus I dan siklus II. Meskipun siklus I adalah dasar bagi pelaksanaan siklus II. Siklus II adalah tindakan lanjutannya tindakan dengan perbaikan dari kegagalan/kesalahan pembelajaran siklus I. Jika siklus I belum sukses maka dilanjutkan ke siklus II. Jika siklus ke II sudah mencapai ketuntasan yang diharapkan, maka kegiatan pembelajaran akan dihentikan.

Data yang akan dipergunakan dan yang diakumulasi dalam penelitian ini yaitu: 1) observasi

2) hasil respon peserta didik kepada model pembelajaran Project Based Learning 3) data hasil belajar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah 1) observasi 2) angket 3) rubrik penilaian praktik.

Pengertian observasi menurut Adhanyani (2020) merupakan aktivitas yang sudah direncanakan, terfokus melihat dan mencatat perilaku atau alur sebuah sistem dengan tujuan tertentu, serta mengungkapkan apa saja yang ada di perilaku dan acuan suatu sistem.

Angket menurut Purnomo (2016) adalah metode pengumpulan data yang sudah dilaksanakan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk informan untuk diberikan sebuah respon yang sesuai dengan penilaian responden.

Rubrik penilaian menurut Mahmud (2014) merupakan pedoman penilaian unjuk kerja peserta didik berdasarkan skor dari kriteria-kriteria dan tidak hanya mengacu pada skor saja. Teknik analisis data menurut pendapat Muhson (2020) adalah proses penelitian yang dilakukan setelah data yang diperlukan sudah terkumpul yang digunakan untuk membuka suatu persoalan yang diteliti sudah didapat dengan lengkap. Teknik analisis data yang dipakai yaitu teknik deskriptif kualitatif (data hasil kegiatan praktikum) dan kuantitatif (data hasil tes di akhir kegiatan pembelajaran).

Berikut teknik analisis data yang digunakan:

1. Untuk observasi, data yang didapat dari observer kemudian dihitung dengan rumus rata-rata antara 1-5
2. Untuk respon, data di analisis dengan menggunakan persentase skor skala likert

3. Untuk hasil belajar, di analisis berdasarkan rubrik penilaian yang sudah di validasi oleh ahli dibidangnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1). Deskripsi Kondisi Awal sebelum tindakan dilakukan

Sebelum pelaksanaan penelitian, dilakukan pengamatan pendahulu di kelas yang menjadi subyek dalam penelitian. Pengamatan yang dilakukan difokuskan pada seluruh kegiatan proses pembelajaran, khususnya terkait dengan aktivitas peserta didik dan prestasi belajarnya. mengamati pelaksanaan pembelajaran praktik dan pretes. Hasil pengamatan terhadap aspek keterampilan sebelum diadakan penelitian menunjukkan mayoritas peserta didik keterampilan nya kurang. Hasil observasi aktivitas peserta didik seperti Tabel 1 di bawah ini;

Tabel 1. Aktivitas peserta didik pada kondisi awal

No	Tingkat Aktivitas	Kondisi Awal	
		F	%
1	Aktivitas kurang	27	84,38
2	Aktivitas sedang	5	15,62
3	Aktivitas tinggi	0	0

Keterangan :

Skor 6 – 9 : Aktivitas kurang

Skor 10–13 : Aktivitas sedang

Skor 14–18 : Aktivitas tinggi

Tingkat aktivitas peserta didik sebelum diadakan penelitian menunjukkan bahwa 84,38 % peserta didik aktivitasnya kurang pada proses pembelajaran, 15,62 % peserta didik beraktivitas sedang pada proses pembelajaran dan tidak ada peserta didik yang mempunyai aktivitas tinggi pada proses pembelajaran.

Hasil observasi keterampilan pesdik pada kondisi awal secara umum dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Tingkat Penguasaan Keterampilan Peserta Didik Pada Kondisi Awal

No	Tingkat Penguasaan Keterampilan	Kondisi Awal	
		F	%
1	Kurang Terampil	26	81,25
2	Terampil	5	15,63
3	Sangat Terampil	1	3,125

Keterangan :

- Skor 5 – 8 : Kurang Terampil
- Skor 9 – 12 : Terampil
- Skor 13 – 15 : Sangat Terampil

Tingkat penguasaan keterampilan yang dicapai peserta didik sebelum diadakan penelitian menunjukkan bahwa 26 orang pesdik (81,25%) kurang terampil melakukan kegiatan praktik, 5 orang pesdik (15,63%) terampil melakukan praktik dan 1 orang pesdik (3,125%) sangat terampil melakukan praktik inseminasi buatan pada unggas.

Adapun aspek prestasi belajar pesdik pada kondisi awal secara umum dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Kondisi awal

No	Hasil Belajar Peserta Didik	
1	Nilai tertinggi	77
2	Nilai terendah	41
3	Nilai rata-rata	62
4	Siswa belum tuntas	27 (84,4%)
5	Siswa tuntas	5 (15,6)

Keterangan :

- Kurang dari 40,0 : - peserta didik
- 40,0 – 55,9 : 6 peserta didik
- 56,0 – 75,9 : 24 peserta didik
- 76,0 – 100 : 2 peserta didik

b. Hasil/Dampak Pengimplementasian Tindakan Siklus I

Berdasarkan hasil observasi pada pengimplementasian siklus I, aspek aktivitas peserta didik, keterampilan dan evaluasi di

akhir pembelajaran, diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Aspek Aktivitas Peserta Didik

Data aspek aktivitas peserta didik diperoleh dari pengamatan/observasi selama pembelajaran berlangsung. Aktivitas peserta didik diukur dengan rentang skor 1 sampai 3. Peserta didik yang mendapat skor 1 merupakan pesdik yang melakukan aktivitas tetapi belum sesuai dengan sintak pembelajaran yang dilakukan. Skor 2 jika peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan sintaks yang seharusnya dilakukan dan dengan hasil yang baik. Sedangkan skor 3 diberikan untuk peserta didik yang melakukan kegiatan pembelajaran sesuai dengan sintaks yang seharusnya dilakukan dan dengan hasil sangat baik. Aspek aktivitas peserta didik pada implementasi tindakan siklus I diperoleh hasil sebagai berikut seperti tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Aktivitas peserta didik pada siklus I

No	Tingkat Aktivitas	Siklus I	
		F	%
1	Aktivitas kurang	9	28
2	Aktivitas sedang	23	72
3	Aktivitas tinggi	0	0

Keterangan :

- Skor 6 – 9 : Aktivitas kurang
- Skor 10–13 : Aktivitas sedang
- Skor 14–18 : Aktivitas tinggi

Berdasarkan tabel 4 di atas aktivitas peserta didik dalam proses pembelajaran menunjukkan 28 % pesdik (9 orang) aktivitasnya kurang, 72 % (23 orang) beraktivitas sedang mengikuti proses pembelajaran, dan belum ada peserta didik yang beraktivitas sangat tinggi pada waktu mengikuti proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi siklus I, dapat dijelaskan bahwa aktivitas peserta didik perlu di tingkatkan dan akan menjadi bahan evaluasi pada pelaksanaan siklus II.

2) Aspek Keterampilan Peserta Didik

Data aspek keterampilan peserta didik diperoleh dari pengamatan/observasi selama pembelajaran berlangsung. Keterampilan peserta didik diukur dengan rentang skor 1 sampai 3. Peserta didik yang mendapat skor 1 merupakan pesdik yang melakukan kegiatan praktikum tetapi hasilnya kurang baik. Skor 2 berarti peserta didik melakukan kegiatan praktikum sesuai dengan prosedur yang seharusnya dilakukan dan dengan hasil yang baik. Sedangkan skor 3 diberikan untuk peserta didik yang melakukan kegiatan praktikum sesuai dengan prosedur yang seharusnya dilakukan dan dengan hasil yang baik, lebih rapi dan cepat. Terdapat 5 macam aspek penilaian dalam kegiatan inseminasi buatan, sehingga skor minimal yang akan diperoleh pesdik adalah 5, sedangkan skor maksimal adalah 15. Tingkat keterampilan pesdik digolongkan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh. Peserta didik yang jumlah total skornya antara 5-8 termasuk dalam kategori kurang terampil. Rentang skor antara 9-12 termasuk dalam kategori terampil, sedangkan rentang skor antara 13-15 termasuk dalam kategori sangat terampil. Aspek keterampilan peserta didik pada implementasi tindakan siklus I diperoleh hasil sebagai berikut seperti tabel 5. di bawah ini.

Tabel 5. Tingkat Penguasaan Keterampilan Peserta Didik Pada Siklus I

No	Tingkat Penguasaan Keterampilan	Siklus I	
		F	%
1	Kurang Terampil	7	21,875
2	Terampil	17	53,125

3	Sangat Terampil	8	25
---	-----------------	---	----

Keterangan :

Skor 5 – 8 : Kurang Terampil
 Skor 9 – 12 : Terampil
 Skor 13 – 15 : Sangat Terampil

3) Aspek prestasi belajar pesdik

Secara umum aspek prestasi peserta didik pada siklus I dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Siklus I

No	Hasil Belajar Peserta Didik	
1	Nilai tertinggi	80
2	Nilai terendah	60
3	Nilai rata-rata	74
4	Siswa belum tuntas	15 (46,875%)
5	Siswa tuntas	17 (53,125%)

Keterangan :

Kurang dari 40,0 : - peserta didik
 40,0 – 55,9 : 6 peserta didik
 56,0 – 75,9 : 24 peserta
 76,0 – 100 : 2 peserta didik

Berdasarkan analisis secara umum prestasi belajar pesdik meningkat, pesdik belum tuntas belajarnya sejumlah 15 orang (46,875%), pesdik yang sudah tuntas belajarnya sebanyak 17 orang (53,125%). Dengan demikian pembelajaran Project Based Learning) pada siklus I, memberikan peningkatan pada prestasi belajar siswa.

c. Hasil /Dampak Pengimplementasian Tindakan Siklus II

1) Aspek aktivitas guru dan peserta didik

Berdasarkan analisa lembar observasi yang diberikan pada siswa, dan evaluasi setiap akhir pembelajaran pada siklus II diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Aktivitas peserta didik siklus II

No	Tingkat Aktivitas	Siklus II	
		F	%
1	Aktivitas kurang	0	0
2	Aktivitas sedang	1	2,5

3	Aktivitas tinggi	31	97,5
---	------------------	----	------

Keterangan :
 Skor 6 – 9 : Aktivitas kurang
 Skor 10–13 : Aktivitas sedang
 Skor 14–18 : Aktivitas tinggi

Rata-rata aktivitas guru pada siklus II 93,88%, dan rata-rata aktivitas peserta didik pada siklus II, 97,5 %

2) Aspek Keterampilan Peserta Didik

Hasil observasi untuk mengungkap keterampilan peserta didik pada siklus II menunjukkan bahwa tingkat penguasaan keterampilan yang dicapai peserta didik pada siklus II menunjukkan bahwa, tidak ada pesdik (0 %) kurang terampil melakukan kegiatan praktik, 9 orang pesdik (28,125 %) terampil melakukan praktik dan 23 orang pesdik (71,875%) sangat terampil melakukan praktik inseminasi buatan pada unggas. Secara terperinci hasil analisa aspek keterampilan peserta didik seperti tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Tingkat Penguasaan Keterampilan Peserta Didik Pada Siklus II

No	Tingkat Penguasaan Keterampilan	Siklus II	
		F	%
1	Kurang Terampil	-	-
2	Terampil	9	28,125
3	Sangat Terampil	23	71,875

Keterangan :
 Skor 5 – 8 : Kurang Terampil
 Skor 9 – 12 : Terampil
 Skor 13 –15 : Sangat Terampil

3) Aspek Prestasi Belajar Peserta didik Siklus II

Rata-rata prestasi belajar pesdik pada siklus II, mengalami peningkatan , hal ini bisa dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Prestasi belajar peserta didik siklus II

No	Hasil Belajar Peserta Didik	
1	Nilai tertinggi	90,5
2	Nilai terendah	80
3	Nilai rata-rata	82.85
4	Siswa belum tuntas	15 (46,875%)
5	Siswa tuntas	17 (53,125%)

Keterangan :
 Kurang dari 40,0 : - peserta didik
 40,0 – 55,9 : - peserta didik
 56,0 – 75,9 : - peserta didik
 76,0 – 100 : 32 peserta didik

d. PEMBAHASAN

Pembelajaran produktif dengan menggunakan model *Project Based Learning (PjBL)* pada siklus I dan siklus II memberikan respon yang sangat baik pada peserta didik. Hasil implementasi tindakan siklus I dan siklus II ternyata menunjukkan adanya peningkatan Secara terperinci perbandingan antar siklus dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1) Aspek Aktivitas Peserta Didik

Gambaran perkembangan aktivitas peserta didik selama siklus I dan siklus II secara terinci setiap siklusnya seperti tabel 7. di bawah ini.

Tabel 9. Aktivitas peserta didik pada kondisi awal, siklus I dan siklus II

No	Tingkat Aktivitas	Kondisi Awal		Siklus I		Siklus II	
		F	%	F	%	F	%
1	Aktivitas kurang	27	84,38	9	28	0	0
2	Aktivitas sedang	5	15,62	23	72	1	2,5
3	Aktivitas tinggi	0	0	0	0	31	97,5

Keterangan :
 Skor 6 – 9 : Aktivitas kurang
 Skor 10–13 : Aktivitas sedang
 Skor 14–18 : Aktivitas tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa aktivitas peserta didik mengalami peningkatan setiap siklusnya , pada kondisi awal menunjukkan bahwa pesdik aktivitasnya kurang sebesar 84,38 % (27 pesdik), siklus I mengalami penurunan 28 % (9 pesdik), dan pada siklus II menjadi 0 %. Berarti ada penurunan sebesar 56,38 % antara kondisi awal dengan siklus I, dan antara siklus I serta siklus II terdapat penurunan sebesar 100 %.

Aktivitas peserta didik skala sedang pada kondisi awal sebesar 15,62 % (5 pesdik), siklus I menjadi 72 % (23 pesdik), dan pada siklus II mengalami penurunan menjadi 2,5 % (1 pesdik) , berarti antara kondisi awal dengan siklus I terjadi peningkatan sebanyak 56,38 % ,dan antara siklus I dan siklus II terdapat penurunan sebesar 69,5 %. Hal ini disebabkan karena peserta didik yang memperoleh kategori aktivitas sedang pada setiap siklus berkurang, dan beralih pada kategori sangat terampil.

Peserta didik beraktivitas tinggi pada kondisi awal sebesar 0 % (0 pesdik), siklus I tidak berubah 0% (0 pesdik) , pada siklus II mengalami peningkatan menjadi 97,5 % (31 pesdik) , pada kondisi awal ke siklus I tidak terjadi perubahan yaitu 0% dan antara siklus I dan siklus II terdapat peningkatan sebesar 97,5 %. Dari tabel 9 dapat ditampilkan keterampilan peserta didik pada kondisi awal dan setiap siklusnya sebagai diagram batang di bawah ini.

Gambar 1. Diagram Batang Aktivitas Peserta Didik pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II



2) Aspek Keterampilan Peserta Didik

Gambaran perkembangan pencapaian keterampilan peserta didik selama siklus I dan siklus II secara terinci setiap siklusnya seperti tabel 10. di bawah ini.

Tabel 10. Tingkat Penguasaan Keterampilan Peserta Didik Pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II

No	Tingkat Penguasaan Keterampilan	Kondisi Awal		Siklus I		Siklus II	
		F	%	F	%	F	%
1	Kurang Terampil	26	81,25	7	21,875	-	-
2	Terampil	5	15,63	17	53,125	9	28,125
3	Sangat Terampil	1	3,125	8	25	23	71,875

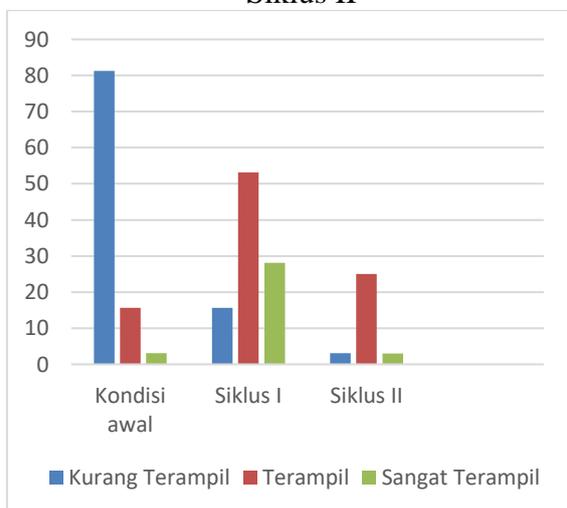
Keterangan :

- Skor 8 – 13 : Kurang Terampil
- Skor 14 – 19 : Terampil
- Skor 20 – 24 : Sangat Terampil

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keterampilan peserta didik mengalami peningkatan setiap siklusnya , pada kondisi awal menunjukkan bahwa pesdik kurang terampil sebesar 81.25 % (26 pesdik), siklus I mengalami penurunan 21.87 % (7 pesdik), dan pada siklus II menjadi 0 %. Berarti ada

penurunan sebesar 59.38 % antara kondisi awal dengan siklus I, dan antara siklus I serta siklus II terdapat penurunan sebesar 100 %. Peserta didik terampil pada kondisi awal sebesar 15.63 % (5 pesdik), siklus I menjadi 53.125 % (17 pesdik), dan pada siklus II mengalami penurunan menjadi 28.12 % (9 pesdik) , berarti antara kondisi awal dengan siklus I terjadi peningkatan sebesar 37,495% (12 pesdik) , dan antara siklus I dan siklus II terdapat penurunan sebesar 25 %. Hal ini disebabkan karena peserta didik yang memperoleh kategori terampil pada setiap siklus berkurang, dan beralih pada kategori sangat terampil. Peserta didik sangat terampil pada kondisi awal sebesar 3,125 % (1 pesdik), siklus I meningkat menjadi 25 % (8 pesdik) , pada siklus II mengalami peningkatan menjadi 71,875 % (23 pesdik) , sehingga terjadi peningkatan antara kondisi awal dan siklus I sebesar 21,875 % dan antara siklus I dan siklus II terdapat peningkatan sebesar 46,87 %. Dari tabel 10 dapat ditampilkan keterampilan peserta didik pada kondisi awal dan setiap siklusnya sebagai diagram batang di bawah ini.

Gambar 2. Aspek Keterampilan Peserta Didik pada Kondisi Awal, Siklus I, dan Siklus II



3). Prestasi Belajar peserta Didik

Berdasarkan analisa hasil evaluasi peserta didik dari kondisi awal, siklus I dan siklus II dapat dilihat pada Tabel 11. berikut ini.

Tabel 11. Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II

No	Hasil Belajar Peserta Didik			
		Kondisi Awal	Siklus I	Siklus II
1	Nilai tertinggi	77	80	90,5
2	Nilai terendah	41	60	60
3	Nilai rata-rata	62	74	76
4	Siswa belum tuntas	27	15	15
5	Siswa tuntas	5	17	17

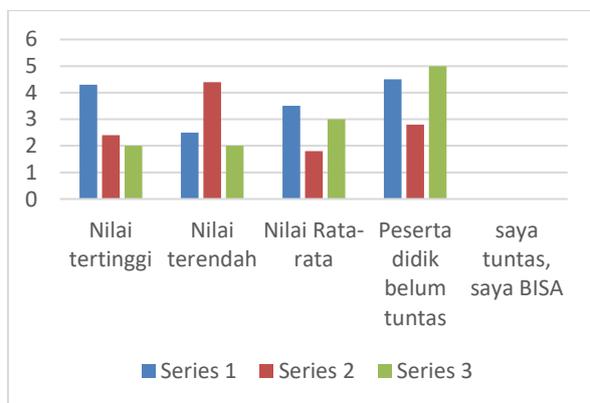
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa, ada peningkatan prestasi belajar dengan penggunaan model *Project Based Learning* (PjBL) pada proses pembelajaran produktif. Hal ini dapat dilihat pada nilai tertinggi yang dicapai peserta didik pada kondisi awal yaitu 77 siklus I meningkat menjadi 80 dan pada siklus II mencapai nilai 90.5, ini berarti ada peningkatan 3 antara kondisi awal dengan siklus I, sedangkan antara siklus I dan siklus II ada peningkatan 10.5 poin. Nilai terendah yang diperoleh peserta didik juga mengalami peningkatan yaitu pada kondisi awal nilai terendah yang di capai 41, pada siklus I menjadi 60 berarti mengalami kenaikan 21 poin. Sedangkan siklus II nilai terendah yang di capai meningkat menjadi 80, berarti ada kenaikan 20 poin antara siklus I dan siklus II. Selain itu nilai rata-rata kelas juga mengalami kenaikan. Pada kondisi awal nilai rata-rata kelas yang diperoleh adalah 62 dan pada siklus I menjadi 74,60 berarti ada kenaikan sebesar 12,60 sedangkan nilai rata-rata siklus II 81,85 berarti ada peningkatan sebesar 7,25.

Jika dilihat dari ketuntasan belajar peserta didik , pada kondisi awal peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan minimal sebanyak 5 orang peserta didik (18,52 %), dan pada siklus I meningkat menjadi 21 orang peserta didik (77,78 %), sedangkan pada siklus II semua pesdik mencapai kriteria

ketuntasan minimal. Dengan demikian ada peningkatan ketuntasan belajar peserta didik. Peningkatan ketuntasan belajar peserta didik dari kondisi awal dengan siklus I sebesar 59,26 %, sedangkan peningkatan ketuntasan belajar antara siklus I dan siklus II sebesar 22,22 %. Peningkatan belajar ini disebabkan selama pembelajaran siswa merasa senang, dan termotivasi untuk mengetahui dan memahami materi pelajaran yang diberikan. Selain itu mereka merasa nyaman dan saling kerja sama dalam melaksanakan praktek pada kelompoknya masing-masing.

Dari tabel 14 dapat ditampilkan prestasi belajar peserta didik pada kondisi awal, dan setiap siklusnya sebagai diagram batang di bawah ini.

Gambar 3. Diagram Batang Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Kondisi Awal, Siklus I dan Siklus II



Keterangan gambar

Sumbu mendatar :
 Deskripsi kondisi awal, implementasi siklus I dan Siklus II
 Sumbu tegak :
 Persentase aspek prestasi belajar peserta didik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tindakan kelas yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penggunaan model pembelajaran *Project Based Learning* (PjBL) dalam proses pembelajaran mampu meningkatkan aktivitas peserta didik dalam proses pembelajaran dan

meningkatkan keterampilan peserta didik serta muaranya mampu meningkatkan prestasi belajar peserta didik .

5. DAFTAR PUSTAKA

[1]Buku. saku S. Pusat. Keunggulan. Kemendikbud, “Kementerian pendidikan dan kebudayaan.”

[2]Cahyani, Rita. Lutfiyah., “Model Pembelajaran Project Based Learning Untuk Meningkatkan Kreativitas Siswa Dalam Mata Pelajaran Pengembangan Bisnis Busana Di Smk Negeri 1 Buduran” vol. 08, 2019. ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 22635-22641 Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023 Jurnal

[3]Grant, “Model Pembelajaran Project Based Learning Kemdikbud,” no. 2010, 200

[4]Wiranata, R. R. S. (2019). Tantangan, Prospek Dan Peran Pesantren

[5]Sudiyoko, P., Nugrahani, F., & Suwanto. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling di Sekolah Dasar Islam. Jurnal Pendidikan Dan Konseling, 4(5), 2556–2560.

[6]Pillena, L. S., Cahyana, U., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Media Mobile Learning Dan Kemampuan Metakognitif Terhadap Keterampilan Proses Sains Siswa. JTK (Jurnal Tadris Kimiya), 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.15575/jtk.v4i2.5132>

[7]Nurcahya, A., & Hadijah, H. S. (2020). Pemberian Penguatan (reinforcement) dan Kreatifitas Mengajar Guru Sebagai Determinan Motivasi Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 5(1), 83–96. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.1800>

BIODATA PENULIS

Nama	:	Yulia Suhartini, S. Pd., M. Pd
Alamat	:	Barahan, Tirtorahayu, Galur, Kulon Progo
Pekerjaan	:	ASN Guru
Instansi	:	SMKN 1 Pandak
Pangkat/ Golongan	:	Pembina Utama Muda, IV/c
Mengajar	:	Agribisnis Ternak Unggas
Pendidikan	:	1. Fakultas Politeknik IPB 2. Magister Pendidikan Guru Vokasi

Jurnal riset daerah Kabupaten Bantul adalah sebuah jurnal yang didedikasikan untuk publikasi hasil penelitian dan isu-isu yang berkualitas dalam bidang ekonomi, pariwisata, teknologi informasi, pendidikan, kesehatan, dan lingkungan namun tak terbatas secara implisit yang dilakukan di wilayah Kabupaten Bantul (seluruhnya atau parsial).



Pendaftaran & Informasi

