

KINERJA KADER PROGRAM KESEJAHTERAAN KELUARGA DALAM PENINGKATAN PERBAIKAN GIZI MASYARAKAT DI KECAMATAN MALANGBONG KABUPATEN GARUT

Choirunnisa Feby Febryani¹, Tatang Parjaman², Etih Henriyani³

Universitas Galuh^{1,2,3}

E-mail: cfebyfebryani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi Kinerja kader dalam program kesejahteraan keluarga terhadap peningkatan perbaikan gizi masyarakat di Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut belum optimal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kinerja kader program kesejahteraan keluarga dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat. Metode yang di gunakan dalam penelitian adalah pendekatan kualitatif dan bersifat dekskriptif. informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 (orang). Berdasarkan hasil penelitian kinerja kader program kesejahteraan keluarga dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat di Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut belum berjalan secara Optimal. Hal ini karena pada dimensi Kuantitas Pekerjaan (Quantty of Work) terdapat kader yang tidak dapat mencapai target dalam setiap tugasnya sehingga masih adanya angka stunting, kemudian pada dimensi Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) masih adanya masyarakat yang tidak mengetahui akan kegiatan terhadap meningkatkan kesehatan masyarakat yang di lakukan oleh kader program kesejahteraan keluarga, selanjutnya pada dimensi Kemandirian (Dependability) masih ada kader yang tidak dapat menggerakkan masyarakat secara mandiri sehingga masyarakatnya kurang memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan hidup, dan pada dimensi Inisiatif (Initiative) masih terdapat kader yang kurang akan menggerakkan masyarakat terhadap mewujudkan keluarga yang tanggap dan Tangguh terhadap bencana, pada dimensi Adaptabilitas (Adaptability) masih rendahnya kemampuan kader dalam melakukan perbaikan kinerja, dan pada dimensi Kerjasama (Cooperation) masih adanya kegiatan program yang berjalan namun belum maksimal.

Kata Kunci: *Kinerja, kader program kesejahteraan keluarga, peningkatan perbaikan gizi masyarakat*

PENDAHULUAN

Penghambat utama pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah salah satunya permasalahan mengenai gizi, di masyarakat hal tersebut masih memilukan, hal ini karena

perkembangan ekonomi berhubungan dengan tingginya angka kematian ibu, bayi dan balita, rendahnya tingkat kecerdasan pada anak, rendahnya produktifitas masyarakat, pengangguran dan taraf hidup yang

rendah. Dengan kurangnya ketersediaan pangan dalam rumah tangga dan asupan gizi keluarga serta akses keluarga terhadap pelayanan kesehatan yang belum optimal dapat menimbulkan permasalahan mengenai gizi tersebut oleh karena itu harus adanya suatu gerakan yang nama Berdasarkan Rakernas IX Tahun 2021, adanya suatu gerakan pemberdayaan kesejahteraan keluarga yang di singkat PKK adalah gerakan nasional yang di peruntukkan dalam pembangunan masyarakat yang tumbuh dari bawah yang pengelolaannya dari, oleh dan untuk masyarakat menuju terwujudnya keluarga yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia dan berbudi luhur, sehat sejahtera, maju dan mandiri, kesetaraan dan keadilan gender serta kesadaran hukum dan lingkungan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. sehingga dalam kinerja harus adanya Pemberdayaan masyarakat sehingga dapat membantu dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat. Sasaran utama dari pemberdayaan masyarakat adalah mempercepat upaya penurunan AKI dan AKB dengan prioritas pelayanan utama terdiri dari pelayanan KIA, gizi, KB dan imunisasi (Depkes RI, 2009).

Tujuan dari strategis organisasi adalah memiliki capaian Kinerja dari suatu pekerjaan dan adanya kepuasan masyarakat sehingga memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan

ekonomi. kemudian kinerja juga dapat mengukur mutu pelayanan kesehatan yang didalamnya akan menjadi salah satu tolak ukur penilaian untuk menentukan kepuasan masyarakat (Depkes RI, 2007).

Kader merupakan seseorang yang bekerja secara sukarela yang berasal dari, oleh dan untuk masyarakat yang bertugas menyokong terhadap kelancaran program kesejahteraan keluarga. Sehingga seorang kader harus dapat bekerja secara sukarela dan ikhlas, mau dan sanggup melaksanakan kegiatan dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat, kemudian dapat menggerakkan masyarakat untuk melaksanakan, mengikuti serta membantu kegiatan peningkatan gizi masyarakat.

Kinerja kader juga dapat di ukur baik secara kualitas maupun kuantitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:110). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kader dan Dalam pengelolaannya kinerja kader merupakan kegiatan yang terus menerus di lakukan dan memastikan bahwa Rencana-rencana yang sudah di sepakati dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan Undang-Undang Peraturan Presiden nomor 99 Tahun 2017 mengenai Tim Penggerak Kesejahteraan Keluarga atau TP PKK yakni mitra kerja pemerintah dan

organisasi/lembaga kemasyarakatan lainnya, yang berfungsi sebagai fasilitator, perencana, pelaksana, pengendali dan penggerak pada masing-masing jenjang untuk terlaksananya Program PKK.

Dasar hukum ini dijadikan sebagai pegangan dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat merupakan tugas kader program kesejahteraan keluarga, sebagaimana peraturan yang di optimalkan oleh Pemerintah Kabupaten Garut tentang peningkatan perbaikan gizi masyarakat dalam menjamin pertumbuhan dan perkembangannya dengan wajar, baik jasmani, rohani maupun sosialnya. Berdasarkan hasil observasi lapangan ke TP PKK Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat masih memilukan, hal ini terbukti dengan adanya penghambat dalam perkembangan ekonomi, yang berhubungan dengan tingginya angka kematian ibu, bayi dan balita, rendahnya tingkat kecerdasan yang berakibat pada rendahnya produktifitas, pengangguran dan taraf hidup yang rendah.

Dalam pelaksanaannya dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat belum berjalan dengan optimal, diketahui terdapat hambatan yang di hadapi oleh kader program kesejahteraan keluarga, hambatan tersebut adalah:

1. Rendahnya kesadaran diri dari kader TP. PKK. Hal ini dapat di temukan dengan masih adanya

kader yang tidak melaksanakan setiap tugas secara maksimal sehingga masih terdapat angka stunting.

2. Rendahnya kemampuan yang di miliki oleh kader TP.PKK. Hal ini dapat di temukan dengan adanya kader yang kurang mengetahui akan tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam organisasi.
3. Rendahnya peran kader terhadap mengubah suatu kebutuhan masyarakat pada program kesejahteraan dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat. hal ini dapat di temukan terdapat perubahan suatu kebutuhan masyarakat mengenai Adaptabilitas peran kader yang kurang optimal.

Dengan demikian dapat di lihat bahwa kinerja kader program kesejahteraan keluarga belum berjalan secara optimal, sejalan dengan belum adanya peningkatan perbaikan gizi masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:110), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, Armstrong dalam Noor (2013: 271).

Menurut Cardy (Jarmes Dan Nelson, 2009:195) dalam Noor (2012:270) Mengatakan: *“Performance Management Is Process Of Defining, Measuring Appraisin, Providing, Feedback On, And Improving Performance”*.

Dari pengertian ini dapat di uraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya di lakukan secara kolaboratif dan koperatif antara kader, pimpinan dan organisasi. melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kinerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang di setujui bersama.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Matis dan Jacson mengungkapkan (2002:78) bahwa *“Perbaikan kinerja baik unuk individu atau kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang di hasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut*

karakteristik pribadi yang di tujukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan di lakukan seseorang”

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang di berikan. yang memiliki tujuan untuk mengkomunikasikan tujuan personal dan memotivasi kinerja. Baik membeberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif .

Berdasarkan Sudarmanto (John Miner, 2009:11) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja:

1. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Pengukuran terhadap kinerja perlu di lakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah di tentukan atau kinerja dapat di lakukan sesuai jadwal waktu yang telah di tentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan

yang di harapkan.

Berdasarkan Mangkunegara Prabu Aanwar A. A (2021:67) Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya di sesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

Berdasarkan Mondy dkk (Priansa, 2018:271-272) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat di lakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang di miliki pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian,

fleksibilitas berfikir, dan ketersediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk kerjasama, dan dengan orang lain. Apakah Assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Kader adalah seorang perempuan yang dipilih oleh masyarakat dan dilatih untuk menangani masalah-masalah kesehatan perseorangan maupun masyarakat serta untuk bekerja dalam hubungan yang dekat dengan tempat pelayanan.

Menurut Desi Suci Angraeni (2013:16) mendefinisikan kader secara umum yaitu tenaga yang berasal dari masyarakat, dipilih oleh posyandu. Kader adalah tenaga sukarela yang dipilih oleh masyarakat dan bertugas mengembangkan masyarakat

Kader sangat diharapkan dapat menjembatani antara petugas/ahli kesehatan dengan masyarakat serta membantu masyarakat mengidentifikasi dan menghadapi/menjawab kebutuhan kesehatan mereka sendiri. Kader juga

diharapkan dapat menyediakan informasi bagi pejabat kesehatan berwenang yang mungkin tidak dapat mencapai masyarakat langsung, serta mampu mendorong para pejabat kesehatan di sistem kesehatan agar mengerti dan merespons kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode berdasarkan sugiyono (2019:9) yaitu: penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini, berdasarkan sugiyono (2018: 225-240) yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan, yang terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 (orang) yang terdiri dari 1 (orang) Ketua kader TP.PKK Kecamatan, 1 (orang) Ketua Kader TP.PKK pokja IV Kecamatan, 2 (orang) anggota kader TP.PKK, 2 (orang) Bidan Desa dari UPT.Puskesmas, 2 (orang) Ahli Gizi dari UPT.Puskesmas, 3 (orang) masyarakat. Selanjutnya setelah data di peroleh maka di lakukan pengolahan data melalui reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kinerja kader program kesejahteraan keluarga dalam peningkatan perbaikan gizi masyarakat di Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut dapat di tinjau

sebagaimana menurut Mondy dkk (Priansa, 2018:271-272) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat di lakukan dengan menggunakan dimensi : Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adaptability*), Kerjasama (*Cooperation*). untuk penjelasan lebih lanjut di uraikan sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kuantitas sejauh ini belum berjalan secara optimal. dapat dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang di ukur yaitu: Peningkatan kinerja Kader TP. PKK dalam pencegahan dan penurunan angka stunting dalam program kesejahteraan keluarga, Peningkatan jumlah keluarga berencana yang di laksanakan Kader TP. PKK dalam mewujudkan keluarga yang sehat dan berkualitas.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh John Miner (Sudarmanto, 2009:11) bahwa terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.

- b. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan Penggunaan
- c. waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidak hadiran, keterlambatan waktu kerja efektif, atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dengan demikian merujuk pada pendapat para ahli yang di kemukakan di atas, penulis dapat diketahui bahwa adanya ketidak sesuaian terhadap kinerja kader program kesejahteraan keluarga dalam peningkatan perbaikan gizi keluarga karena terdapat kurangnya kemampuan kader. hal ini karena adanya kader yang kurang aktif sehingga berpengaruh kepada kurangnya keikutsertaan kader terhadap setiap kegiatan karena membagi kesibukan. kurangnya kesadaran kader menjadi hambatan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kader, sehingga setiap kader harus mampu untuk tetap bertanggung jawab terhadap tugas yang di emban sehingga hal tersebut perlu untuk di perbaiki secara optimal dan menyeluruh.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan, ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi kualitas pekerjaan (*Quality of work*) belum berjalan

secara optimal, karena dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang di ukur, yaitu: Kader TP. PKK mampu meningkatkan kesehatan masyarakat dalam mewujudkan program kesejahteraan keluarga, Kader TP. PKK mampu meningkatkan upaya penurunan angka kematian ibu, bayi dan balita.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Matis dan Jacson (2002:78) bahwa :

“perbaikan kinerja baik unuk individu atau kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di ukur dari akibat yang di hasilkan, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang di tujukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan di lakukan seseorang”.

Dengan demikian, merujuk pada pendapat ahli yang di kemukakan di atas, penulis dapat diketahui bahwa adanya ketidaksesuaian yang di lakukan kader program kesejahteraan keluarga dalam kinerjanya terhadap peningkatan perbaikan gizi keluarga dan upaya dalam penurunan angka kematian ibu dan anak. hal ini karena dalam kinerja kader program

kesejahteraan keluarga dan masih terdapat masyarakat yang tidak mengetahui setiap kegiatan yang di laksanakan mengenai peningkatan kesehatan masyarakat yang di lakukan oleh kader program kesejahteraan keluarga sehingga hal tersebut membuat pemerintah dan TP. PKK memikirkan strategi untuk merangkul seluruh masyarakat dan menggerakkan masyarakat sehingga masyarakat mengetahui akan kegiatan yang sedang dan akan di laksanakan mengenai peningkatan kesehatan masyarakat.

Dalam hal ini kualitas pekerjaan terhadap kinerja kader program kesejahteraan keluarga merupakan sebuah pertimbangan, ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi sehingga adanya perbaikan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang di miliki pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi Kemandirian (*Dependability*) belum berjalan secara optimal, dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang di ukur, yaitu: Kader TP. PKK memiliki komitmen yang

tinggi dalam bekerja, Kader TP. PKK dapat bekerja secara mandiri dalam meningkatkan kesadaran masyarakat untuk menjaga kelestarian lingkungan hidup.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Mathis (2009:378) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu ada tiga faktor meliputi:

- a) Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan
- b) Usaha yang dilakukan
- c) Dukungan organisasi

Dengan demikian merujuk pada pendapat ahli yang di kemukakan di atas, penulis dapat diketahui bahwa adanya ketidaksesuaian terhadap menjaga dan meningkatkan komitmen masyarakat karena masih rendahnya kesadaran masyarakat sehingga perlu di lakukannya peningkatan kemandirian kader untuk senantiasa berkomitmen dalam menjaga, dan melestarikan lingkungan hidup

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan ketersediaan untuk menerima tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi Inisiatif (*Initiative*) sudah berjalan dengan optimal, dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang di ukur, yaitu: Kader TP. PKK mampu melakukan perubahan terhadap perilaku masyarakat untuk hidup bersih dan sehat (PHBS), Kader TP. PKK mampu mendorong masyarakat

untuk mewujudkan keluarga yang tanggap dan tangguh terhadap bencana rumah tangga.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010:175) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personal ada tiga variabel yaitu variabel individu, organisasi dan psikologis adalah sebagai berikut :

- a. Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
- b. Faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan.

Dengan demikian merujuk pada pendapat ahli yang dikemukakan di atas, penulis dapat diketahui bahwa adanya kesesuaian dalam melakukan perubahan perilaku untuk hidup bersih dan sehat (PHBS) dan mendorong masyarakat untuk mewujudkan keluarga yang tanggap dan tangguh terhadap bencana rumah tangga. dengan adanya perubahan perilaku masyarakat dapat menjadikan hidup bersih dan sehat dan juga terhindar dari sebuah bencana dalam rumah tangga sehingga harus dilakukannya sosialisasi kepada masyarakat untuk terus berupaya menggerakkan masyarakat, dengan hal tersebut akan mewujudkan keluarga yang sejahtera.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi Adaptabilitas (*Adaptability*) Sudah berjalan tetapi belum dilaksanakan secara optimal, karena dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang diukur, yaitu: Kader TP. PKK Mampu Melakukan Perbaikan Kinerja dalam kegiatan kesehatan keluarga, Kader TP. PKK mampu merespon dengan cepat akan pentingnya kesehatan usia subur (PUS), terdapat 1 indikator yang belum berjalan optimal, yaitu indikator: Kader TP. PKK Mampu Melakukan Perbaikan Kinerja dalam kegiatan kesehatan keluarga.

Hal ini tidak sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gibson (2006:96) merupakan kemampuan kerja merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang atau yang diperoleh melalui belajar, yang menyebabkan seseorang dapat melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Kemampuan berkenaan dengan kapasitas setiap orang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga adalah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Dengan demikian merujuk pada pendapat ahli yang dikemukakan di atas, penulis dapat diketahui bahwa adanya ketidaksesuaian dalam

melakukan perbaikan kinerja kader terhadap kesehatan keluarga. hal ini karena keterbatasan SDM dan kemampuan kader. dengan adanya keterbatasan SDM dan kemampuan tersebut menjadi suatu hambatan yang dapat berpengaruh terhadap perbaikan kinerja kader program kesejahteraan keluarga.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk kerjasama, dan dengan orang lain. Apakah Assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi Kerjasama (*Cooperation*) sudah berjalan dengan optimal, dilihat dari rata-rata jawaban informan dan hasil observasi pada 2 indikator yang di ukur, yaitu: Adanya kerjasama yang baik antara kader TP. PKK dengan masyarakat dalam peningkatan kesadaran gizi keluarga, Adanya Kerjasama yang di lakukan kader TP. PKK bersama UPT. Puskesmas dalam mewujudkan kesejahteraan keluarga.

Hal ini sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Rummler & Brache (Sudarmanto, 2009:7) mengemukakan bahwa terdapat 3 level kinerja, yaitu:

- 1) Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses; merupakan

kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, dan manajemen proses.

- 3) Kinerja individu atau pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerja. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dengan demikian merujuk pada pendapat ahli yang di kemukakan diatas, penulis dapat diketahui bahwa adanya kinerja organisasi yang bekerjasama dengan pihak terkait untuk membantu kader program kesejahteraan keluarga dalam meningkatkan perbaikan gizi masyarakat. untuk hal itu di diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kerjasama terhadap semua elemen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja kader program kesejahteraan keluarga dalam meningkatkan peningkatan perbaikan gizi masyarakat di Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut belum dilaksanakan secara optimal, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: kader yang tidak melaksanakan setiap tugas secara maksimal sehingga masih terdapat angka stunting, rendahnya

kemampuan SDM, rendahnya kesadaran masyarakat sehingga perlu dilakukan peningkatan kemandirian kader untuk senantiasa berkomitmen dalam menjaga, dan melestarikan lingkungan hidup, keterbatasan SDM dan kemampuan kader.

Hambatan yang dihadapi berupa rendahnya kemampuan SDM kader program kesejahteraan keluarga, kurangnya kesadaran diri, kurang aktifnya kader pada setiap kegiatan program, tidak semua kader mampu untuk menggerakkan masyarakat, rendahnya komitmen kader, dan rendahnya pola asuh yang baik, rendahnya ekonomi masyarakat, rendahnya kesadaran diri masyarakat

Adapun upaya yang dilakukan adalah adanya koordinasi dengan semua pihak, ketua TP. PKK telah melakukan kegiatan rutin melakukan evaluasi untuk meningkatkan komitmen kader, adanya peningkatan kemampuan SDM yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, memperbaiki pola asuh yang masih kurang baik, meningkatkan taraf ekonomi masyarakat salah satunya dengan memanfaatkan pekarangan rumah dimana tiap RT akan di beri bibit tanaman oleh desa, dan terus berupaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan menggerakkan masyarakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Noor Juliansyah. Penelitian ilmu manajemen kinerja, cetakan ke-1 tahun 2013, di terbitkan oleh KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Gibson James L, organizations: Behavior, Structure, Processes, International Edition, new york: McGraw-Hill Companies, 2006.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Aanwar A. A. Manajemen Kinerja, Editor susan sandiasih, Cetakan 15 Tahun 2021, di terbitkan oleh PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Prabu Aanwar A. A. Evaluasi kinerja SDM Cetakan ke-3 tahun 2007.
- Mathis, tahun 2009 Human Resource Management. Thomson Learning, South-Western College Publishing.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat, Jakarta.
- Noor, Juliansyah (2012). Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta : PRENADA MEDIA GROUP.

- Priansa Juni Donni, Perencanaan dan pengembangan SDM, penerbit ALFABETA Tahun 2018.
- Siahaan, Betty Zelda (2017). Jurnal penelitian dengan judul Pengaruh kemampuan Kerja, Persepsi Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
- Desi Suci Angraeni (2013), jurnal penelitian: Hubungan antara kinerja kader Posyandu lansia terhadap kepuasan lansia di Kelurahan Rempoa wilayah binaan kerja Puskesmas Ciputat Timur.
- Hasrudding(2012) jurnal penelitian:Dampak Fasilitator Masyarakat Pada Program Perbaikan Gizi Melalui Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Status Gizi Baduta Di Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2011, Tesis Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar 2012.
- Bodroastuti, Pratiwi I.T. (2012). Jurnal Penelitian, dengan judul Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Satria Kustiawan, -and Ngatoiatu Rohmani, (2019) Hubungan Kinerja Kader Dengan Pemanfaatan Posyandu Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Gamping I Kabupaten Sleman yogyakarta. Mastersthesis, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-Undang Perpres Nomor:99/2017 Tentang Gerakan Pemberdayaan Keluarga dan Kesejahteraan Keluarga.
- Undang-Undang Peraturan dalam Negeri Permendagri nomor:36/2020 Tentang Peraturan Presiden Nomor 99 Tahun 2017 Tentang Gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga.