

PENGARUH PELATIHAN KUESIONER PRA SKRINING PERKEMBANGAN (KPSP) DENGAN METODE *OFF THE JOB TRAINING* PADA KADER TERHADAP KEMAMPUAN KADER MENDETEKSI PERKEMBANGAN BALITA

Reni Sulistyowati¹, Septi Kurniawati¹, Haswita²

¹ Dosen Prodi D III Kebidanan

² Dosen Prodi D III Keperawatan

Korespondensi:

Reni Sulistyowati d/a Akademi Kesehatan Rustida

Jln. RS. Bhakti Husada Krikilan – Glenmore – Banyuwangi

Email: rennysulistyowati@gmail.com

Sumber Dana : Bappeda Kabupaten Banyuwangi

ABSTRAK

Pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan ketrampilan serta sikap agar kader semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan (KPSP) dengan metode *off the job training* pada kader terhadap kemampuan kader dalam mendeteksi dini perkembangan Balita di Puskesmas Tembokrejo Banyuwangi.

Penelitian ini merupakan penelitian jenis *Quasi Eksperimental* dengan pendekatan *pre-test post-test design*. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini 60 kader posyandu Puskesmas Tembokrejo, yang terbagi dalam 2 kelompok yaitu 30 orang kelompok eksperimen dengan metode pelatihan *off the job training* dan 30 orang kelompok kontrol yang diberi pelatihan dengan metode *on the job training*. Teknik analisis data yang digunakan uji t berpasangan wilcoxon, sedangkan untuk mengetahui pengaruh pada dua kelompok menggunakan Mann Whitney.

Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan secara signifikan antara pengetahuan dan sikap sebelum dan sesudah intervensi pada masing-masing kelompok dengan p-value pengetahuan 0,000 kelompok eksperimen dan 0,248 kelompok kontrol, sedangkan p-value sikap 0,003 kelompok eksperimen dan 0,005 kelompok kontrol. Selanjutnya ada perbedaan secara signifikan kemampuan pada kelompok yang diintervensi menggunakan metode *off the job training* dan *on the job training*.

Pelatihan dengan metode *off the job training* memberikan hasil yang maksimal dari segi pengetahuan, sikap dan psikomotor.

Kata Kunci: Pelatihan KPSP, Kader, *off the job training*

PENDAHULUAN

Masa balita sering disebut sebagai periode kritis karena pertumbuhan dan perkembangan pada masa ini mengalami peningkatan yang pesat. Dimana masa ini merupakan masa yang sangat penting untuk memperhatikan tumbuh kembang anak secara cermat agar sedini mungkin dapat terdeteksi apabila terjadi kelainan. Selain itu, penanganan kelainan yang sesuai pada masa *golden age* dapat meminimalisir kelainan pertumbuhan dan perkembangan anak sehingga kelainan yang bersifat permanen dapat dicegah.

Deteksi dini dan stimulasi pertumbuhan dan perkembangan anak merupakan upaya mengetahui sedini mungkin gangguan perkembangan pada anak. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menyediakan sarana atau alat yaitu KPSP untuk mendeteksi dini pertumbuhan dan perkembangan anak secara sederhana dan mudah yang bisa dilakukan oleh keluarga, kader ataupun tenaga kesehatan. Melakukan deteksi dini penyimpangan tumbuh kembang artinya melakukan skrining atau melakukan deteksi dini adanya penyimpangan tumbuh kembang Balita termasuk menindak lanjuti keluhan orang tua terhadap masalah tumbuh kembang anaknya. Kegiatan stimulasi, deteksi dan intervensi dini penyimpangan tumbuh kembang anak usia dini merupakan tugas para kader posyandu di wilayah kerja masing-masing. Kader kesehatan mempunyai potensi yang sangat besar karena kader sangat dekat (dari sisi geografis dan sosial) dengan masyarakat di wilayah sendiri. Tugas kader tersebut menjadi

sangat penting dan kompleks karena persoalan tumbuh kembang anak ternyata bukan semata terarah pada pertumbuhan dan kesehatan fisik saja, melainkan juga komprehensif pada perkembangan psikis anak balita. Oleh karena itu sangat diharapkan pemahaman dan ketrampilan setiap kader dalam teknik stimulasi tumbuh kembang Balita.

Data Dinas Kesehatan Banyuwangi tentang pemantauan pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita tahun 2016 yang dideteksi oleh bidan baik di Posyandu maupun di Puskesmas, diketahui ada beberapa penyimpangan yaitu 55 bayi yang mengalami lingkaran kepala yang tidak normal, 32 bayi balita dan anak prasekolah yang mengalami penyimpangan KPSP, 6 mengalami gangguan penglihatan dan 9 yang mengalami gangguan pendengaran serta 3 orang bayi, balita dan anak usia pra sekolah yang mengalami gangguan mental. Sedangkan, data dari Puskesmas Tembokrejo tentang pelaksanaan pemantauan tumbuh kembang sepenuhnya dilakukan oleh bidan, jumlah kader aktif ada 250 orang dan telah mengikuti *workshop* SDIDTK tanpa simulasi (2016) 25 orang yang dilaksanakan oleh bidan. Sampai saat ini, di wilayah Puskesmas Tembokrejo belum ada kader yang mengimplementasikan hasil *workshop* tersebut. Adapun, beberapa faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya pemantauan pertumbuhan dan perkembangan Balita oleh kader adalah singkatnya waktu *workshop* dengan materi yang padat, kurangnya sarana prasarana bermain yang digunakan untuk stimulasi,

berbedanya latar belakang pendidikan kader, dan luasnya wilayah Puskesmas Tembokrejo dengan jumlah penduduk yang padat.

Berdasarkan uraian diatas dan mengingat pentingnya deteksi dini tumbuh kembang untuk meningkatkan kualitas balita guna meningkatkan Sumber Daya Manusia yang bermutu, dengan melakukan penelitian tentang Implementasi penggunaan KPSP pada kader posyandu dalam mendeteksi dini perkembangan balita.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksperimen semu (*Quasi Experiment*) dengan *pre-test post-test design*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kader posyandu Puskesmas Tembokrejo, Kecamatan Muncar Banyuwangi yang berjumlah 250 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, dalam penelitian ini hanya kader yang belum pernah mengikuti pelatihan KPSP dari 15 posyandu, yang berjumlah 60 orang. Sampel sebanyak 60 orang dibagi 2 secara acak sehingga diperoleh sampel yang menerima pelatihan dengan metode *off the job training* dan sampel yang menerima pelatihan dengan metode *on the job training* masing-masing sebanyak 30 orang. Penghitungan statistik yang dilakukan dengan tingkat kemaknaan 100% ($p=0.000$). Analisis statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan pengetahuan dan sikap sebelum dan sesudah pelatihan KPSP dengan metode *off the job training* dan *on the job training* digunakan uji

Wilcoxon. Sedangkan untuk menguji pengaruh pelatihan KPSP dengan metode *off the job training* dan *on the job training* terhadap kemampuan kader dalam menggunakan KPSP untuk mendeteksi perkembangan balita digunakan uji Mann Whitney.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengetahuan

Hasil analisis data diketahui bahwa pengetahuan kader sebelum dan sesudah pelatihan dengan metode *off the job training* dan *on the job training* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan Sebelum dan Sesudah Pelatihan KPSP (kelompok tindakan)

Pengetahuan	Kelompok <i>Off the job training (Pre)</i>		Kelompok <i>Off the job training (post)</i>	
	F	(%)	F	(%)
Baik	15	50,0	30	100
Cukup	15	50,0	0	0
Kurang	0	0,0	0	0
Jumlah	30	100	30	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan Sebelum dan Sesudah Pelatihan KPSP (kelompok kontrol)

Pengetahuan	Kelompok <i>On the job training (pre)</i>		Kelompok <i>On the job training (post)</i>	
	F	(%)	F	(%)
Baik	23	76,6	26	86,6
Cukup	6	20	4	13,3
Kurang	1	3	0	0
Jumlah	30	100	30	100

Berdasarkan tabel 1 diketahui responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *off the job training* sebelum pelatihan memiliki pengetahuan yang baik tentang KPSP ada 15 (50%) dan setelah dilakukan

pelatihan seluruh responden berpengetahuan baik yaitu 30 (100%). Pada tabel 2 responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *on the job training*, sebelum pelatihan 23 (76,6%) memiliki pengetahuan yang baik tentang KPSP dan setelah pelatihan 26 (86,6%) responden berpengetahuan baik.

Sikap

Hasil analisis data diketahui bahwa sikap kader sebelum dan sesudah pelatihan dengan metode *off the job training* dan *on the job training* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap Kader Sebelum dan Sesudah Pelatihan KPSP (kelompok tindakan)

Sikap	Kelompok <i>Off the job training (Pre)</i>		Kelompok <i>Off the job training (post)</i>	
	F	(%)	F	(%)
Mendukung	21	70,0	30	100
Tidak mendukung	9	30,0	0	0
Jumlah	30	100	30	100

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap Kader Sebelum dan Sesudah Pelatihan KPSP (kelompok kontrol)

Sikap	Kelompok <i>On the job training (pre)</i>		Kelompok <i>On the job training (post)</i>	
	F	(%)	F	(%)
Mendukung	22	73,3	30	100
Tidak mendukung	8	26,6	0	0
Jumlah	30	100	30	100

Tabel 3 menunjukkan responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *off the job training* sebelum pelatihan memiliki sikap yang mendukung penggunaan KPSP ada 21 (70%) dan setelah dilakukan pelatihan seluruh responden mendukung penggunaan KPSP yaitu 30 (100%). Dan tabel 4 responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *on the job*

training, sebelum pelatihan 22 (73,3%) yang mendukung penggunaan KPSP dan setelah pelatihan 30 (100%) responden mendukung penggunaan KPSP untuk mendeteksi perkembangan balita.

Kemampuan dalam menggunakan KPSP

Hasil analisis data diketahui bahwa kemampuan kader dalam menggunakan KPSP setelah pelatihan dengan metode *off the job training* dan *on the job training* adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan kemampuan Kader menggunakan KPSP

Kemampuan	Kelompok <i>Off the job training</i>		Kelompok <i>On the job training</i>	
	F	(%)	F	(%)
Kompeten	23	76,7	12	40,0
Tidak kompeten	7	23,3	18	60,0
Jumlah	30	100	30	100

Tabel 5 menunjukkan responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *off the job training* memiliki kemampuan yang kompeten dalam menggunakan KPSP 23 (76,7%) dan responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *on the job training* memiliki kemampuan yang kompeten dalam menggunakan KPSP ada 12 (40%) responden.

Hasil analisis data

Tabel 6. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik Wilcoxon Signed Ranks Test pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan perlakuan.

	N	Mean	Std. deviasi	Min	Max
Sebelum	30				
Pengetahuan		25,67	1,478	23	30
Sikap		14,60	0,932	12	16
Setelah	30				
Pengetahuan		26,87	1,688	24	30
Sikap		14,57	0,728	13	16

Tabel 7. Test Statistic^a Untuk Kelompok Eksperimen (Metode *Off The Job Training*)

	Pengetahuan setelah-sebelum pelatihan	Sikap setelah-sebelum pelatihan
Z	-3,873 ^b	-3.000 ^b
Asymp.Sig. (2-tailed)	.000	.003

a. Wilcoxon signed Ranks Test

b. Based on negative Ranks

Tabel 8. Test Statistic^a Untuk Kelompok Kontrol (Metode *On The Job Training*)

	Pengetahuan setelah-sebelum pelatihan	Sikap setelah-sebelum pelatihan
Z	-5.155 ^b	-2.828 ^b
Asymp.Sig. (2-tailed)	.248	.005

a. Wilcoxon signed Ranks Test

b. Based on negative Ranks

Hasil analisis data perbedaan

Tabel 9. Test Statistics^a Untuk Pengetahuan Setelah Pelatihan

	Kompetensi Semua Responden
Mann – Whitney U	203.000
Wilcoxon W	668.000
Z	-3.709
Asymp.Sig.(2-tailed)	.000

a. Grouping variabel: kelompok

Tabel 10. Tabel 5.17 Test Statistics^a Untuk Sikap Setelah Pelatihan

	Kompetensi Semua Responden
Mann – Whitney U	159.000
Wilcoxon W	624.000
Z	-4.562
Asymp.Sig.(2-tailed)	.000

a. Grouping variabel: kelompok

Tabel 11. Test Statistics^a Untuk Kemampuan Setelah Pelatihan

	Kompetensi Semua Responden
Mann – Whitney U	260.000
Wilcoxon W	756.000
Z	-3.347
Asymp.Sig.(2-tailed)	.001

b. Grouping variabel: kelompok

Pembahasan

Pengetahuan

Nilai signifikansi pengetahuan pada kelompok metode *off the job*

training $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Sedangkan, signifikansi pengetahuan pada kelompok metode *on the job training* $0,248 < 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti pada kelompok kontrol tidak terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Maddalak (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan kader sebelum dilakukan pelatihan rata-rata memiliki kemampuan yang kurang dan setelah dilatih kemampuan menjadi lebih baik. Salah satu faktor penting yang mendukung pengetahuan adalah dimilikinya tingkat pendidikan yang lebih tinggi, karena semakin tinggi pendidikan seseorang semakin luas pula cara pandang dan pola berfikir dalam bertindak. Dalam Notoatmojo (2003) dijelaskan bahwa pendidikan kesehatan adalah semua kegiatan untuk memberikan dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan praktek masyarakat dalam memelihara dan meningkatkan kesehatan mereka sendiri. Teori tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang memperlihatkan adanya peningkatan pengetahuan setelah diberikan pelatihan dengan metode *off the job training*.

Off The Job Training adalah pelatihan yang dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja kader. Metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada

perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Adapun metode yang digunakan dalam *off the job training* pada penelitian ini adalah *vestibule training, lecture, visual presentations, conferences dan discusion, role playing, dan simulation*.

Pelatihan ini dapat memberikan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kader dimana makna kemampuan dan keterampilan meliputi aspek kemampuan dan keterampilan yang utuh. Termasuk dalam makna kemampuan adalah kecerdasan majemuk (*multiple intelegencies*) dan aspek-aspek psikologis lain, seperti motivasi kerja, kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, dan sebagainya yang dapat dikembangkan melalui pelatihan, seperti pelatihan dengan metode *off the job training*. Pernyataan ini didukung dengan hasil analisis data yang menyatakan bahwa responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *off the job training* sebelum pelatihan memiliki pengetahuan yang baik tentang KPSP ada (50%) dan setelah dilakukan pelatihan seluruh responden berpengetahuan baik yaitu (100%), sedangkan responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *on the job training*, sebelum pelatihan (77,4%) memiliki pengetahuan yang baik tentang KPSP dan setelah pelatihan naik menjadi (87,1%) responden berpengetahuan baik. Hal menunjukkan bahwa pelatihan dengan metode *off the job training* dapat meningkatkan skor pengetahuan lebih tinggi dibandingkan pelatihan dengan metode *on the job training*. Hal Ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamidah (2014) yang

menyebutkan bahwa kemampuan kerja sebagai variabel moderator hubungan *off the job training* terhadap kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Ini berarti *off the job training* mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan.

Sikap

Nilai signifikansi sikap pada kelompok metode *off the job training* diketahui $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh pelatihan tentang KPSP dengan metode *off the job training* terhadap sikap kader sebelum dan sesudah kader diberikan pelatihan. Hal ini menunjukkan pada kelompok eksperimen terdapat perbedaan sikap antara sebelum dan sesudah pelatihan. Sedangkan, nilai signifikansi sikap kelompok metode *on the job training* $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti ada perbedaan sikap antara sebelum dan sesudah pelatihan.

Menurut Sunaryo (2004) sikap merupakan respons tertutup seseorang terhadap suatu stimulus atau objek, baik yang bersifat intern maupun ekstern sehingga manifestasinya tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup tersebut. Menurut Baron & Byrne (1991) yang dikutip oleh Niven (2002) mengatakan bahwa sikap yang didapat dari pengalaman langsung akan lebih kuat dan sulit untuk dilupakan dibanding sikap yang dibentuk dari pengalaman orang lain.

Hasil perbandingan kelompok perlakuan dengan kelompok kontrol menunjukkan bahwa responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *off the job training* sebelum pelatihan

memiliki sikap yang mendukung penggunaan KPSP ada 21 (70%) dan setelah dilakukan pelatihan seluruh responden mendukung penggunaan KPSP yaitu 30 (100%). Sedangkan responden yang mengikuti pelatihan dengan metode *on the job training*, sebelum pelatihan 23 (74,2%) yang mendukung penggunaan KPSP dan setelah pelatihan 31 (100%) responden mendukung penggunaan KPSP untuk mendeteksi perkembangan balita. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kedua metode sama-sama berpengaruh terhadap peningkatan skor sikap kader sikap kader dalam mendukung penggunaan KPSP

Kemampuan dalam menggunakan KPSP

Hasil analisis data pada kelompok eksperimen (pelatihan dengan menggunakan metode *off the job training*) didapatkan bahwa responden yang mengikuti pelatihan dengan menggunakan metode *off the job training* memiliki kemampuan yang kompeten dalam menggunakan KPSP (60%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode *off the job training* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap kader tentang KPSP untuk mendeteksi perkembangan anak balita di Puskesmas Tembokrejo.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamidah (2014) yang menyebutkan bahwa kemampuan kerja sebagai variabel moderator hubungan *off the job training* terhadap kinerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Ini berarti *off the job training* mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan.

Farantika (2014) menyebutkan kemampuan merupakan kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu suatu pekerjaan yang dikerjakannya. Sedangkan, menurut Depkes (1993) untuk mengubah komponen perilaku perlu dipilih metode yang tepat. Metode untuk mengubah pengetahuan dapat digunakan metode ceramah, tugas baca, panel dan konseling. Sedangkan untuk mengubah sikap dapat digunakan metode curah pendapat, diskusi kelompok, tanya-jawab serta pameran. Metode pelatihan demonstrasi lebih tepat untuk mengubah keterampilan.

Metode pelatihan dengan *off the job training* yang dilakukan dalam penelitian ini sudah mencakup komponen dalam merubah perilaku yang dicantumkan dalam Depkes (1993). Karena metode *off the job training* ini pelatihan dilakukan ditempat yang terpisah dengan tempat kerja, adanya berbagai macam informasi yang disampaikan, peserta melatih diri sendiri, adanya *visual presentasi*, diskusi, *case studies*, *role playing*, *stimulasi*.

Perbedaan pelatihan metode *off the training* dan *on job training*

Dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat perbedaan kemampuan menggunakan KPSP antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sehingga, kesimpulan akhir yang didapatkan bahwa metode *off the job training* mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pengetahuan dan sikap kader tentang KPSP untuk mendeteksi

perkembangan anak balita di Puskesmas Tembokrejo.

Menurut Swasto (2011) *on the job training* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Simamora (2006) menyatakan *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh para ahli diatas, maka perbedaan antara *on the job training* dan *off the job training* terdapat pada tempat penyelenggaraan dan materi yang diberikan. Metode pelatihan *on the job training* dilakukan ditempat kerja yang sesungguhnya dan dengan memberikan materi berupa tugas-tugas kepada karyawan untuk dikerjakan. Sedangkan metode pelatihan *off the job training* dilaksanakan diluar tempat kerja dan dengan memberikan materi-materi tertentu untuk diberikan kepada peserta pelatihan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Notoatmodjo (2007). Yang menjelaskan bahwa setelah seseorang mengalami stimulus atau objek kesehatan, kemudian mengadakan penilaian atau pendapat terhadap apa yang diketahui, proses selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan atau mempraktikkan apa yang diketahui dan disikapi Menurut Machfoed (2008), pendidikan kesehatan salah satunya dengan pelatihan merupakan proses perubahan, yang bertujuan untuk mengubah individu, kelompok dan masyarakat menuju hal-hal yang positif secara terencana melalui proses belajar. Perubahan tersebut mencakup pengetahuan, sikap dan ketrampilan melalui proses belajar. Selain itu,

Farantika (2014) menyebutkan kemampuan merupakan kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu suatu pekerjaan yang dikerjakannya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa rata-rata responden berusia antara 25–40 tahun (48,3%), berdasarkan pendidikan rata-rata berpendidikan SD (35%), dan sebagian besar bekerja sebagai ibu rumah tangga (78,3%), dengan lama menjadi kader sebagian besar (70%) antara 1–10 tahun.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan sebelum dan sesudah pelatihan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan ($p=0,000$) pada kelompok dengan metode *off the job training*.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara sikap sebelum dan sesudah pelatihan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan ($p=0,003$) pada kelompok dengan metode *off the job training* dan pada kelompok dengan metode *on the job training* ($p=0,005$).
4. Ada pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kader dalam menggunakan Kuesioner Pra Skrining Perkembangan (KPSP) baik dengan metode *on the job training* (24,39) maupun *off the job training* (37,83).
5. Ada perbedaan hasil peningkatan kemampuan dalam menggunakan Kuesioner PraSkrining Perkembangan antara kelompok metode *off the job training* dan metode *on the job training* ($p=0,001$).

SARAN

1. Perlunya dukungan dari desa dalam hal Anggaran Dana Desa (ADD) untuk pelaksanaan pelatihan pada kader dalam meningkatkan pengetahuan sehingga pemantauan pertumbuhan dan perkembangan bayi dan balita terlaksana dengan baik.
2. Diperlukan *maintenance* dan mentoring secara berkala dan berkelanjutan oleh Kepala Puskesmas, Bidan wilayah, Koordinator kader untuk membantu, mencari solusi dan keberlangsungan pendeteksian perkembangan bayi dan balita di wilayahnya.
3. Dukungan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi sangat diperlukan untuk : (1) Pelaksanaan SI DEDI PENAK (Stimulasi Deteksi Dini Pertumbuhan dan Perkembangan Anak) minimal di wilayah Kecamatan Muncar dalam supervisi kegiatan secara berkala dan berkelanjutan, (2) Dilakukannya pelatihan SDIDTK dengan menggunakan metode *off the job training* terhadap kader-kader posyandu dan akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan oleh Puskesmas, (3) Dalam metode *off the job training* pelatihan dilakukan ditempat terpisah dengan tempat kerja, menyampaikan berbagai macam informasi, peserta bisa melatih diri sendiri, visual presentasi, diskusi, *case studies*, *role playing*, dan stimulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-16. Alfabeta. Bandung.
- Kadir. 2015. *Statistik Terapan: Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/lisrel Dalam Penelitian*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Maddalak V. 2012. *Pengaruh Pelatihan Kader terhadap Tingkat Pengetahuan dan Sikap Kader Tentang Tugas Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Desa Awu Kecamatan Luwak Kabupaten Banggai Sulawesi Tengah* (skripsi). Program Studi Ilmu Keperawatan Stikes Aisiyah Yogyakarta. Yogyakarta.
- Niven, Neil. 2002. *Psikologi Kesehatan Keperawatan Pengantar untuk Perawat dan Profesional Kesehatan lain*. EGC. Jakarta. 2002.
- Notoatmodjo S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Prosedur Penelitian Edisi Revisi 2010*. Rineka cipta. Jakarta.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. EGC. Jakarta.
- Simamora H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. STIE TKPN. Yogyakarta.