

Analisis Kompetensi Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Balongsari Kota Surabaya

Analysis of the Competence of Kader Surabaya Hebat in Balongsari Urban Village Surabaya City

Ambar Nadia Kusumadewi¹, Weni Rosdiana²

¹Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
email: ambar.20094@mhs.unesa.ac.id

²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Surabaya
email: wenirosdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Program Kader Surabaya Hebat merupakan inisiatif dari Wali Kota Surabaya, Eri Cahyadi, yang bertujuan untuk mempererat hubungan antara pemerintah dan masyarakat serta memberikan layanan terbaik melalui Kader Surabaya Hebat (KSH). KSH adalah individu yang dipilih sebagai warga pelayan masyarakat berdasarkan keputusan camat sesuai Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2022. Mereka bertanggung jawab dalam berbagai bidang seperti kesehatan, sosial, ekonomi, dan lingkungan. Untuk menggambarkan dan menganalisis kompetensi KSH di Kelurahan Balongsari, digunakan lima indikator karakteristik kompetensi menurut teori Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2017), yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi KSH dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik tersebut. Namun, beberapa indikator belum sepenuhnya terpenuhi sesuai harapan pemerintah dan masyarakat. Misalnya, motif ekstrinsik seperti insentif finansial yang tidak stabil dapat mempengaruhi motivasi KSH. Variasi sifat individu KSH juga berdampak pada kolaborasi dan efektivitas tim. Selain itu, masih ada ketidaksesuaian antara konsep diri KSH dengan harapan masyarakat serta perbedaan dalam pengetahuan dan keterampilan antar anggota KSH. Oleh karena itu, diperlukan upaya seperti pelatihan, sosialisasi, serta monitoring dan evaluasi yang intensif antara KSH dan masyarakat Balongsari untuk meningkatkan kompetensi mereka. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mendukung KSH dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, sejalan dengan visi program Kader Surabaya Hebat untuk mendorong partisipasi aktif warga dalam pembangunan kota Surabaya.

Kata Kunci: Kader Surabaya Hebat, Kompetensi, Karakteristik Kompetensi

Abstract

The Kader Surabaya Hebat program, initiated by Mayor Eri Cahyadi, aims to strengthen government-community relations and provide top services through Kader Surabaya Hebat (KSH). KSH are community service representatives chosen based on the sub-district head's decision, per

Surabaya Mayor Regulation Number 14 of 2022. They cover health, social, economic, and environmental sectors. To analyze KSH competencies in Balongsari Village, five indicators from Spencer and Spencer's theory (in Wibowo, 2017) are used: motives, traits, self-concept, knowledge, and skills. The descriptive qualitative research involves observation, interviews, and documentation using purposive sampling. Findings show KSH competencies are influenced by these characteristics. However, some indicators are not fully met as expected by the government and community. For example, unstable financial incentives affect KSH motivation. Individual traits variation impacts team effectiveness. There are also mismatches between KSH self-concept and community expectations, as well as differences in knowledge and skills among members. Thus, training, socialization, and intensive monitoring and evaluation between KSH and the Balongsari community are needed to improve competencies. These steps are expected to help KSH provide better services that meet community needs, aligning with the program's vision to foster active citizen participation in Surabaya's development.

Keywords: Kader Surabaya Hebat, Competency, Competency Characteristics.

Pendahuluan

Kompetensi merujuk pada kemampuan atau karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja mereka dalam situasi tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi mencakup kewenangan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu. Dalam konteks keterampilan kerja, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan. Kompetensi memainkan peran penting dalam rekrutmen dan penilaian karyawan serta pengembangan mereka di perusahaan. Ini mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, pemahaman, nilai, bakat, kemampuan, dan minat. Pengembangan kompetensi bertujuan untuk memastikan individu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang unggul dalam pekerjaan mereka, serta untuk memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Karakteristik individu yang memiliki kompetensi mencakup kesadaran emosional, kemampuan untuk mengelola emosi, dan kemampuan berkomunikasi yang efektif. Mereka juga memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dan untuk memecahkan masalah. Kompetensi juga berperan dalam menciptakan pekerjaan, menilai pekerjaan, dan membangun serta mengembangkan organisasi. Dalam pengembangan kompetensi, pemahaman mendalam tentang definisi dan ciri-ciri individu yang memiliki kompetensi sangat penting. Ciri-ciri ini mencakup kemampuan adaptasi, berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan berkomunikasi yang baik. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja juga mempengaruhi perkembangan karakteristik kompetensi individu.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi ini penting dalam proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Kader, atau individu yang mendapatkan bimbingan dari suatu organisasi untuk menjadi pemimpin atau penggerak, memainkan peran penting dalam berbagai sektor kehidupan masyarakat.

Mereka dikenal karena kemampuan, komitmen, dan loyalitas tinggi terhadap organisasi mereka. Kader memiliki kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan komitmen yang tinggi, yang merupakan aspek penting dalam mengoptimalkan potensi mereka. Dengan memahami karakteristik kompetensi secara mendalam, organisasi dapat mengoptimalkan potensi kader mereka dan memastikan bahwa mereka memiliki sifat-sifat yang dibutuhkan untuk berhasil dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Karakteristik kompetensi ini mencakup *motives* (motivasi), *traits* (sifat), *self-concepts* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), dan *skills* (keterampilan). Dengan demikian, pengembangan kompetensi memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Ini juga memungkinkan individu untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam lingkungan kerja mereka, sambil meningkatkan nilai dan budaya organisasi serta mempromosikan pembelajaran organisasi.

Kota Surabaya, sebagai pusat ekonomi di Provinsi Jawa Timur, mengalami pertumbuhan pesat yang diikuti dengan transformasi dalam sektor kesehatan. Peningkatan kesehatan masyarakat di Kota Surabaya menjadi prioritas pemerintah kota untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan. Salah satu langkah dalam upaya tersebut adalah program Kader Surabaya Hebat. Program ini merupakan agen kesehatan masyarakat yang menghubungkan layanan kesehatan formal dan masyarakat, bukan hanya sebagai penyedia informasi kesehatan tetapi juga sebagai pembina perilaku hidup bersih dan sehat. Diluncurkan sejak tahun 2021 oleh Wali Kota Surabaya, Eri Cahyadi, Kader Surabaya Hebat bertujuan mengatasi berbagai masalah seperti stunting, gizi buruk, lansia, dan lingkungan. Saat ini, program ini melibatkan sekitar 27.540 orang yang tersebar dari tingkat RT/RW hingga kelurahan. Setiap kelurahan memiliki koordinator lingkungan, koordinator kesehatan, dan koordinator anak yang bertanggung jawab mengkoordinasikan kegiatan di bidang masing-masing. Kader Surabaya Hebat juga termasuk dalam kategori warga pelayan masyarakat yang mendapatkan biaya jasa pelayanan/honorarium sesuai Peraturan Walikota Surabaya Nomor 14 Tahun 2022. Mereka dipilih berdasarkan penilaian dari puskesmas dan kelurahan berdasarkan keterlibatan dan pelaksanaan tugas. Persyaratan menjadi Kader Surabaya Hebat antara lain adalah memiliki KTP dan nomor rekening Bank Jatim.

Peran Kader Surabaya Hebat sangat penting dalam pembangunan Kota Surabaya, fokus utamanya adalah pada peningkatan kompetensi masyarakat dan pemberdayaan sosial. Mereka dilatih untuk aktif dalam kegiatan pemberdayaan seperti Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu) Lansia dan Balita serta musyawarah untuk mencari solusi masalah di wilayahnya. Selain itu, mereka juga bertugas mensosialisasikan PHBS, ASI Eksklusif, protokol kesehatan, dan edukasi kependudukan. Kader Surabaya Hebat berperan dalam pemantauan lingkungan dan kesehatan masyarakat, termasuk pemantauan jentik nyamuk, ODMK, dan kontak kasus penyakit tertentu. Semua ini dilakukan dengan tujuan menciptakan lingkungan yang lebih sehat, aman, dan berkelanjutan. Mereka juga bertanggung jawab untuk melakukan pencatatan dan pelaporan terkait dengan aktivitas yang mereka lakukan. Tanggung jawab mereka meliputi pelaksanaan tugas yang diberikan, serta kesiapan untuk menggunakan aplikasi sederhana pada telepon seluler dan mengikuti peningkatan kapasitas yang diberikan. Kader Surabaya Hebat tidak hanya menjadi pelopor

perubahan pembangunan di Kota Surabaya tetapi juga sebagai agen yang aktif dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui partisipasi mereka dalam berbagai aspek pelayanan dan pembangunan.

Kader Surabaya Hebat, sebuah organisasi dengan misi besar untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat Surabaya, menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Fakta lapangan menunjukkan bahwa banyak Kader Surabaya Hebat menghadapi kesulitan dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang mempengaruhi pelaksanaan peran mereka dalam pemberdayaan masyarakat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah beban kerja yang berat. Sebagai pemimpin dan koordinator berbagai kegiatan organisasi, mereka bertanggung jawab atas proyek-proyek kemanusiaan, kegiatan sosial, dan program pendidikan. Tekanan untuk memenuhi tenggat waktu dan mencapai target sering kali tidak realistis, sementara sumber daya terbatas. Kader Surabaya Hebat juga harus dapat menangani berbagai kebutuhan masyarakat seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan lingkungan, dengan memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang luas serta adaptasi cepat terhadap perubahan situasi. Jadwal yang padat dan sering kali mendadak memerlukan fleksibilitas tinggi dalam mengatur waktu. Mereka harus menghadiri rapat, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan kunjungan lapangan, dan menangani tugas administratif, sementara juga responsif terhadap situasi darurat yang mungkin terjadi.

Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia menjadi tantangan serius. Meskipun memiliki tujuan besar, organisasi sering kali terbatas pada jumlah anggota atau relawan yang terlibat, yang mengharuskan kader untuk bekerja lebih keras dan cerdas untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia. Tantangan lainnya adalah pemilihan kader yang mungkin tidak sesuai dengan kriteria, mengakibatkan kemampuan dan keterampilan yang tidak memadai dalam melaksanakan tugas-tugas penting seperti penggunaan teknologi dalam pelaksanaan program. Pemerintah Kota Surabaya telah aktif dalam meningkatkan kompetensi kader melalui program uji kompetensi dan penyediaan perlengkapan kerja yang diperlukan. Namun, tetap dibutuhkan dukungan teknis dan informasi yang lebih besar serta mekanisme seleksi yang lebih teliti untuk memastikan efektivitas dan kesuksesan organisasi dalam memenuhi tujuan mereka. Dengan demikian, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kondisi Kader Surabaya Hebat dalam mendukung upaya kesehatan masyarakat di tingkat lokal, sambil mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi secara bersama-sama.

Metode

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan kompetensi "Kader Surabaya Hebat" di Kelurahan Balongsari, Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang mengharapkan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena sosial ini. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Pengambilan sampel dilakukan secara purposif, melibatkan kepala kelurahan, kepala sub-kelurahan, koordinator Kader Surabaya Hebat dari masing-masing 7 RW,

anggota Kader Surabaya Hebat, serta anggota masyarakat yang terlibat dalam program tersebut. Lokasi penelitian adalah Kelurahan Balongsari, Tandes, Surabaya, dengan durasi penelitian selama enam bulan dari Januari 2024 hingga Juni 2024. Fokus penelitian adalah menganalisis kompetensi Kader Surabaya Hebat, terutama dalam hal motivasi, karakteristik, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan mereka. Data primer akan dikumpulkan melalui observasi langsung dan wawancara dengan informan yang relevan, sementara data sekunder akan mencakup e-jurnal, dokumen kebijakan publik, dan laporan terkait. Instrumen penelitian termasuk observasi langsung oleh peneliti dan panduan wawancara terstruktur. Analisis data akan melibatkan sintesis dari data observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengidentifikasi pola dan temuan signifikan yang dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami dan meningkatkan program Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Balongsari.

Hasil dan Pembahasan

Efektivitas dan kontribusi Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Balongsari dipengaruhi oleh konsep kompetensi yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi tidak hanya mengacu pada kualifikasi formal atau pengalaman kerja, tetapi juga karakteristik internal yang konsisten mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Analisis mendalam terhadap karakteristik ini penting untuk memahami bagaimana Kader Surabaya Hebat dapat optimal dalam mendukung pembangunan masyarakat. Hal ini memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang sesuai dan komprehensif dalam menjalankan tugas mereka, mencerminkan keyakinan dan nilai yang mereka pegang serta mengaplikasikan keterampilan praktis dalam aktivitas sehari-hari untuk mencapai tujuan pembangunan yang diinginkan.

Motif (*motives*)

Motif atau alasan yang mendasari partisipasi individu dalam program Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Balongsari memainkan peran krusial dalam membentuk kompetensi dan kualitas Kader Surabaya Hebat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motif dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motif intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu seperti keinginan pribadi untuk membantu masyarakat, dan motif ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti ajakan teman atau insentif finansial. Kader Surabaya Hebat yang tergerak oleh motif intrinsik menunjukkan komitmen yang kuat terhadap program ini. Mereka didorong oleh nilai-nilai sosial dan kemanusiaan yang tinggi, yang mendorong mereka untuk aktif dalam berbagai kegiatan seperti penyuluhan kesehatan, pengelolaan bank sampah, dan pelestarian lingkungan. Komitmen mereka tercermin dalam kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan dan beban kerja yang berat dengan menjaga stabilitas emosional dalam situasi yang menuntut. Di sisi lain, Kader Surabaya Hebat yang didorong oleh motif ekstrinsik seperti ajakan teman atau insentif finansial cenderung kurang stabil dalam komitmen jangka panjang terhadap program. Mereka lebih rentan terhadap stres dan kelelahan, dan motivasi mereka dapat menurun ketika faktor eksternal seperti dukungan sosial atau keuntungan finansial tidak lagi relevan.

Peran masyarakat Balongsari sebagai penerima manfaat dari program ini juga penting. Motif mereka untuk berpartisipasi mencakup keinginan untuk meningkatkan kesehatan pribadi dan keluarga, akses ke layanan kesehatan yang lebih baik, dan upaya untuk memperbaiki kualitas lingkungan tempat tinggal mereka. Dalam konteks teori karakteristik kompetensi, motif individu sangat mempengaruhi cara Kader Surabaya Hebat memilih, memandang, dan merespon tugas-tugas yang diemban. Kader Surabaya Hebat yang termotivasi oleh motif intrinsik cenderung lebih kompeten karena mereka fokus pada pengembangan diri dan peningkatan kinerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, mereka yang termotivasi oleh motif ekstrinsik mungkin mengalami fluktuasi dalam kualitas kinerja mereka seiring waktu. Untuk memastikan keberhasilan program ini, pemerintah perlu mengadopsi pendekatan holistik. Ini termasuk memperkuat nilai-nilai sosial dan kemanusiaan sebagai motif utama, memberikan dukungan dan pelatihan yang tepat kepada Kader Surabaya Hebat, mengajak masyarakat untuk aktif berpartisipasi, dan menyelenggarakan sosialisasi berkelanjutan. Langkah-langkah ini akan meningkatkan efektivitas program secara keseluruhan dan memastikan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat Balongsari. Dengan demikian, pengelolaan motif dengan bijak menjadi kunci dalam membentuk karakteristik dan kompetensi Kader Surabaya Hebat serta memperkuat kualitas program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh.

Sifat (*traits*)

Program Kader Surabaya Hebat di Kelurahan Balongsari memegang peran penting dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan program ini sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat positif yang dimiliki oleh para Kader Surabaya Hebat, seperti kejujuran, tanggung jawab, kesabaran, dan kemampuan berkomunikasi yang baik. Sifat-sifat ini tidak hanya mempengaruhi interaksi mereka dengan masyarakat tetapi juga menentukan efektivitas mereka dalam menghadapi berbagai tantangan dan menjalankan tugas dengan baik. Kader Surabaya Hebat yang ramah, sabar, dan tanggap mampu menciptakan lingkungan yang nyaman dan membangun kepercayaan dengan masyarakat. Kejujuran mereka membantu memperkuat hubungan yang baik, sementara ketekunan dan disiplin mereka menjamin bahwa tugas-tugas seperti penyuluhan kesehatan dan pengelolaan bank sampah dilaksanakan dengan efisien dan tepat waktu. Responsibilitas mereka dalam menjalankan tugas dengan penuh dedikasi juga merupakan aspek kunci dalam memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Namun, tantangan seperti perbedaan sifat individu, tekanan dari beban kerja yang berat, dan kurangnya kooperasi dari sebagian warga dapat mempengaruhi efektivitas tim Kader Surabaya Hebat secara keseluruhan. Beberapa anggota tim mungkin memiliki sifat-sifat yang tidak sesuai atau kurangnya kesabaran dalam menghadapi situasi yang menantang. Ini dapat mengurangi kolaborasi dan menghambat pencapaian tujuan program secara optimal. Selain itu, adanya stigma atau kurangnya pemahaman dari sebagian masyarakat terhadap peran dan manfaat dari program ini juga dapat mempengaruhi partisipasi aktif mereka.

Partisipasi aktif masyarakat, yang didorong oleh kepedulian terhadap kesehatan dan lingkungan serta keinginan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, menjadi kunci

untuk kesuksesan program ini. Sifat-sifat positif dari Kader Surabaya Hebat dalam berinteraksi dengan masyarakat juga berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan dan partisipasi aktif dari warga. Dalam konteks teori karakteristik kompetensi, sifat-sifat ini merupakan atribut penting yang mempengaruhi bagaimana Kader Surabaya Hebat menanggapi dan merespons tugas-tugas yang diemban. Kehadiran sifat-sifat positif, seperti kesabaran dan kemampuan komunikasi yang baik, adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas mereka dalam menjalankan program. Untuk mengatasi tantangan yang ada, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk memberikan dukungan yang tepat, seperti pelatihan dan pembinaan secara teratur untuk mengembangkan sifat-sifat kepemimpinan dan keterampilan interpersonal. Pengelolaan yang lebih baik terhadap beban kerja dan pengoptimalan sumber daya juga diperlukan untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja tim. Selain itu, edukasi masyarakat tentang manfaat dari program ini dan upaya untuk mengatasi stigma dapat membantu meningkatkan partisipasi dan dukungan dari masyarakat. Dengan mempertahankan dan mengembangkan sifat-sifat positif melalui pendekatan yang inklusif dan edukatif, serta dukungan yang berkelanjutan dari pemerintah dan masyarakat, program Kader Surabaya Hebat dapat terus berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat di Kelurahan Balongsari. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat menciptakan perubahan positif yang berkelanjutan dalam komunitas.

Konsep Diri (*self-concepts*)

Konsep diri adalah gambaran, persepsi atau pandangan yang dimiliki seseorang tentang diri mereka sendiri yang mencakup pemahaman individu tentang karakter, keyakinan, nilai, peran, dan sikap mereka terhadap diri sendiri. Konsep diri terbentuk melalui pengalaman hidup, interaksi dengan orang lain serta refleksi pribadi dan dapat mempengaruhi cara seseorang berperilaku, berinteraksi dengan orang lain, dan merespon situasi tertentu. Bagi Kader Surabaya Hebat, memiliki konsep diri yang kuat dan positif sangat penting karena akan mempengaruhi cara mereka melihat peran mereka dan bagaimana mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Konsep diri yang baik memungkinkan Kader Surabaya Hebat untuk percaya pada kemampuan dan potensi mereka, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam masyarakat. Dengan konsep diri yang positif, mereka dapat lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif, lebih tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, dan lebih konsisten dalam memberikan layanan yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara, Kader Surabaya Hebat yang memiliki konsep diri yang kuat cenderung lebih mudah membentuk hubungan yang baik dengan masyarakat. Mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang nilai-nilai, tujuan, dan manfaat dari program Kader Surabaya Hebat. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam menginspirasi, memotivasi, dan meyakinkan masyarakat untuk terlibat aktif. Dengan kata lain, konsep diri yang positif membantu mereka menjadi teladan yang lebih meyakinkan bagi orang lain. Namun, tantangan sering muncul ketika konsep diri Kader Surabaya Hebat tidak sesuai dengan harapan Masyarakat. Hal ini dapat menyebabkan kehilangan kepercayaan Masyarakat, berkurangnya dukungan dan partisipasi dalam program. Misalnya, sosialisasi tentang Pola

Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) bisa terhambat jika Kader Surabaya Hebat atau keluarga mereka sendiri tidak mempraktikkan indikator-indikator tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep diri individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai Kader Surabaya Hebat mempengaruhi kompetensi individu tersebut. Teori karakteristik kompetensi menekankan bahwa konsep diri mencakup gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri termasuk nilai-nilai yang diyakininya (Spencer dan Spencer dalam Wibowo, 2017). Berdasarkan teori karakteristik kompetensi, terutama pada Kader Surabaya Hebat yang konsep dirinya tidak sesuai dengan harapan masyarakat, menunjukkan bahwa kader tersebut kurang kompeten karena tidak mengimplementasikan salah satu indikator PHBS yang menjadi tugas dan tanggung jawab yang harus diemban yaitu tidak merokok di dalam rumah. Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah perlu menyediakan program mentoring berkelanjutan, sesi konseling, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan diri Kader Surabaya Hebat juga penting. Langkah-langkah konkret lainnya termasuk peningkatan kesadaran tentang pentingnya konsistensi antara tindakan dan nilai-nilai yang dianut, melibatkan keluarga dan organisasi dalam program sosialisasi, memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, dan mendorong dialog terbuka antara Kader Surabaya Hebat dan Masyarakat. Evaluasi rutin dan umpan balik dari masyarakat serta Kader Surabaya Hebat sendiri sangat penting untuk menilai efektivitas program dan membuat penyesuaian yang diperlukan agar lebih selaras dengan harapan masyarakat. Dengan strategi-strategi ini, Kader Surabaya Hebat dapat mengembangkan konsep diri yang lebih kuat dan positif yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas dan keberhasilan program-program yang dijalankan demi kesejahteraan Masyarakat.

Pengetahuan (*knowledges*)

Pengetahuan adalah kumpulan informasi, fakta, wawasan, dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pembelajaran. Kader Surabaya Hebat harus memiliki pengetahuan komprehensif tentang berbagai aspek pelayanan masyarakat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Pengetahuan ini mencakup pemahaman tentang kebijakan dan program pemerintah, keterampilan manajemen proyek, kesehatan dan sanitasi, serta kemampuan komunikasi. Bagi Kader Surabaya Hebat, pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka sangat penting untuk memberikan layanan yang berkualitas dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka perlu memahami SOP, regulasi kesehatan, dan program-program pemerintah untuk memastikan semua kegiatan sesuai dengan hukum dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, mereka harus mengetahui kebutuhan dan karakteristik masyarakat yang dilayani untuk menyesuaikan pendekatan layanan mereka. Pengetahuan yang cukup memungkinkan Kader Surabaya Hebat untuk membuat keputusan berbasis bukti, merencanakan dan melaksanakan program-program efektif, serta berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat dan rekan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, pengetahuan yang dimiliki oleh Kader Surabaya Hebat sangat berhubungan erat dengan partisipasi masyarakat. Kader Surabaya Hebat yang memahami dengan baik kebijakan dan program pemerintah dapat lebih efektif dalam menjelaskan dan mengedukasi masyarakat tentang

pentingnya kebijakan tersebut. Kemampuan berkomunikasi yang baik memungkinkan mereka berinteraksi dengan masyarakat secara efektif, menyampaikan informasi dengan jelas, dan menyakinkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang diusulkan. Namun, tantangan terkait keterbatasan akses terhadap pelatihan berkualitas yang mengakibatkan Kader Surabaya Hebat kurang terampil dan kurang percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, perbedaan pengetahuan antara Kader Surabaya Hebat yang sudah lanjut usia dengan Kader Surabaya Hebat yang masih muda yang mengakibatkan kurangnya koordinasi dalam tim, serta kurangnya pengetahuan masyarakat tentang program Kader Surabaya Hebat yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan masyarakat dalam program harus diatasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diemban sebagai Kader Surabaya Hebat mempengaruhi kompetensi individu tersebut. Teori karakteristik kompetensi menekankan bahwa pengetahuan tidak hanya mencakup pemahaman mendalam tentang berbagai bidang atau subjek, tetapi juga kemampuan untuk mengaplikasikan informasi tersebut dalam situasi praktis. Berdasarkan teori karakteristik kompetensi, Kader Surabaya Hebat yang kurang memiliki pengetahuan yang memadai menunjukkan bahwa kader tersebut kurang kompeten karena belum mampu memahami dan mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab yang harus diemban, seperti keterbatasan dalam memberikan informasi dan edukasi kepada masyarakat. Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah dapat menyediakan pelatihan yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja seperti kursus online atau modul pelatihan. Mengadakan sesi pelatihan rutin untuk memastikan Kader Surabaya Hebat selalu diperbarui dengan informasi dan kompetensi terbaru. Selain itu, mengadakan forum atau sesi diskusi reguler di mana Kader Surabaya Hebat dari berbagai generasi dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta merancang program pelatihan yang memperhatikan kebutuhan dan Tingkat pengetahuan Kader Surabaya Hebat dari berbagai usia. Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, menggunakan media sosial, brosur, dan pertemuan masyarakat untuk menyebarkan informasi tentang program dan manfaatnya adalah langkah yang efektif. Terakhir, melakukan survei untuk mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan dan mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi juga sangat penting untuk memastikan program berjalan sesuai harapan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Keterampilan (*skills*)

Keterampilan memainkan peran penting dalam berbagai aspek kehidupan baik organisasi maupun pribadi karena membantu individu untuk beradaptasi, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan dengan efektif. Bagi Kader Surabaya Hebat, memiliki keterampilan yang beragam sangat penting untuk menjalankan tugas mereka secara efektif seperti menyampaikan informasi, mengorganisir kegiatan, dan menangani masalah di lapangan. Keterampilan spesifik seperti penggunaan teknologi dan sarana prasarana yang diperlukan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, keterampilan dalam manajemen proyek sangat penting bagi Kader Surabaya Hebat untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program yang dijalankan. Mereka juga perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk membangun hubungan yang harmonis dan produktif dengan masyarakat serta memastikan pesan-pesan kesehatan disampaikan dengan efektif. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat keterampilan Kader Surabaya Hebat dalam penggunaan teknologi atau sarana prasarana saat melaksanakan tugas juga dapat mendorong partisipasi aktif masyarakat karena masyarakat akan lebih percaya dan yakin terhadap kualitas layanan yang diberikan dan kompetensi Kader Surabaya Hebat dalam bidang ini. Namun, tantangan dalam mengembangkan keterampilan ini cukup beragam. Beberapa Kader Surabaya Hebat memiliki keterampilan komunikasi yang baik tetapi kurang dalam pengetahuan medis, sementara yang lain memiliki keterampilan teknis yang kuat tetapi kurang dalam kemampuan administrasi. Tantangan lainnya meliputi kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan, perbedaan tingkat pendidikan dan pengalaman yang menyebabkan ketidaksetaraan kompetensi Kader Surabaya Hebat dalam menggunakan teknologi atau sarana prasarana untuk mendukung tugas yang diemban, serta perubahan cepat dalam teknologi dan informasi yang dapat menjadi tantangan signifikan bagi kader yang tidak memiliki kompetensi untuk memperbarui pengetahuan mereka secara teratur.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang harus diemban sebagai Kader Surabaya Hebat mempengaruhi kompetensi individu tersebut. Teori karakteristik kompetensi menekankan bahwa keterampilan merujuk pada kemampuan praktis untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik (Spencer dan Spencer dalam Wibowo, 2017). Berdasarkan teori karakteristik kompetensi, terutama pada Kader Surabaya Hebat yang kurang memiliki keterampilan yang memadai menunjukkan bahwa kader tersebut kurang kompeten karena belum mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien dalam hal keterampilan terutama *hardskills* yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab tersebut. Untuk mengatasi tantangan ini, beberapa solusi yang dapat diterapkan adalah menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang terstruktur dan terjadwal secara rutin bagi semua Kader Surabaya Hebat untuk memastikan Kader Surabaya Hebat memiliki keterampilan teknologi dan administratif yang diperlukan sesuai dengan tugas yang diemban, membentuk program mentoring di mana kader yang lebih berpengalaman dapat membimbing kader yang baru, memfasilitasi akses ke sumber daya pendidikan dan informasi yang relevan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kemajuan Kader Surabaya Hebat dalam mengembangkan keterampilan mereka serta respon masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, Kader Surabaya Hebat dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif, mengatasi tantangan yang muncul, dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Penutup

Simpulan dari tulisan diatas:

1. Motif individu baik intrinsik maupun ekstrinsik mempengaruhi komitmen dan dedikasi Kader Surabaya Hebat. Motif intrinsik seperti keinginan pribadi untuk membantu masyarakat cenderung menghasilkan kader yang lebih berdedikasi. Motif ekstrinsik seperti ajakan teman atau insentif finansial dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis namun kurang stabil dalam jangka panjang.
2. Sifat-sifat seperti kesabaran, kejujuran, dan tanggung jawab sangat penting bagi anggota Kader Surabaya Hebat dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Sifat-sifat kepribadian mempengaruhi efektivitas kader dalam berinteraksi dengan masyarakat. Sifat-sifat positif membantu hubungan yang baik dan memfasilitasi komunikasi yang efektif.
3. Konsep diri yang kuat dan positif sebagai agen perubahan sosial membantu dalam mempertahankan komitmen untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Konsep diri yang kuat dan positif mempengaruhi cara Kader Surabaya Hebat melihat peran mereka dan menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka.
4. Konsep diri yang baik meningkatkan kepercayaan diri kader dalam menjalankan tugas.
5. Pengetahuan yang luas tentang masalah sosial, kesehatan, dan kebijakan pemerintah dapat mendukung pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang relevan. Pengetahuan yang komprehensif sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Pengetahuan yang cukup memungkinkan Kader Surabaya Hebat membuat keputusan berbasis bukti dan merencanakan program secara efektif.
6. Keterampilan sangat penting untuk menjalankan tugas secara efektif. Keterampilan seperti komunikasi, manajemen waktu, dan penggunaan teknologi mendukung anggota Kader Surabaya Hebat dalam berinteraksi dengan masyarakat dan menyediakan layanan yang berkualitas. Keterampilan yang baik meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Saran dari tulisan diatas:

1. Menyusun program rekrutmen yang inklusif yang mempertimbangkan berbagai motif dan tujuan individu untuk bergabung dengan Kader Surabaya Hebat.
2. Menyediakan pelatihan rutin untuk pengembangan sifat-sifat kepribadian yang krusial seperti empati dan ketegasan dalam konteks pelayanan masyarakat.
3. Membangun forum atau kegiatan kolaboratif yang menguatkan identitas kolektif dan komitmen anggota Kader Surabaya Hebat terhadap misi dan nilai-nilai organisasi.
4. Mengadakan seminar dan workshop berkala yang menjangkau berbagai isu sosial dan kesehatan terkini untuk meningkatkan pengetahuan anggota Kader Surabaya Hebat.
5. Mengimplementasikan pelatihan intensif yang berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, manajemen waktu, dan penguasaan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi layanan dan tanggung jawab anggota Kader Surabaya Hebat.

Referensi

- Adiawaty, Susi. 2019. "Kompetensi Praktisi SDM Menghadapi Era Industri 4.0." *Jurnal Manajemen Bisnis* 22(2): 115–20.
- Afifah. 2023. "Analisis Kualitas Pelayanan Publik SEPEKAN (Sistem Informasi Rekomendasi Perizinan Pelayanan Kelitbangan dengan Digital Signature) pada Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik."
- Agustina, Adlina Nadhilah Nurdini, Budhi Setianto, dan Aviana Gita Lara. 2023. "Evaluasi Pelaksanaan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Rumah Tangga (Studi di Wilayah Kerja Puskesmas Jagir)." *Jurnal Promotif Preventif* 6(3): 500–505.
- Amalia, S, F Yayan, dan Yayan Firmansyah. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung)." *Jurnal Manajemen Magister* 04(02): 139–42.
- Asbullah dan Suharno. 2022. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya* 8(1): 27.
- Aziseh, Nur. 2023. "Penyuluhan Strategi Pencegahan Stunting di Kelurahan Dr. Soetomo Kota Surabaya." *Communnity Development Journal* 4(6): 1–69.
- Budiono, Andre Saputra, dan Suci Megawati. 2023. "Implementasi Program Aplikasi Sayang (Sistem Layanan Pendampingan dan Perlindungan) Warga di Kelurahan Tembok Dukuh Kecamatan Bubutan Kota Surabaya." *Publika* 1(12).
- Cahyani, Tessa Kurnia, dan Weni Rosdiana. 2023. "Analisis Kualitas Layanan Melalui E-Plavon (Pelayanan Via Online) Di Desa Trosobo, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo Analysis of Service Quality Through E-Plavon (Service Via Online) In Trosobo Village, Taman Sub-District, Sidoarjo District." 1: 42–54.
- Damayanti, Adelia Faradina. 2024. "Efektivitas Pelayanan Pusat Pembelajaran Keluarga (PUSPAGA) di Balai RW 06 Kelurahan Sumber Rejo Kota Surabaya." *Jurnal Kolaboratif Sains* 7(2): 698–706.
- Damingun. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.": 245–52.
- Fajriyani, Dini et al. 2023. "Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4(6).
- Fara Dina Zachrawan, dan Rizkya Dwijayanti. 2024. "Implementasi Kebijakan Pemerintah Melalui Program Penurunan Angka Stunting di Kelurahan Rungkut Menanggal Kota Surabaya." *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*. 4(01): 1–3.
- Fatimah, Nurma Sri Mudhiana. 2023. "Efektivitas Aplikasi Sayang Warga Sebagai Penunjang Kinerja Kader Surabaya Hebat." In *Prosiding Seminar Nasional*, 498–508.
- Fatlakah, dan Ika Devy Pramudiana. 2023. "Peran Kader Surabaya Hebat Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Melalui Aplikasi Sayang Warga (ASW) di Kelurahan Kalirungkut Kecamatan Rungkut Surabaya." *SMIA*.
- Hermawati, Adya et al. 2022. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2): 2199–2209.
- Inti, Ristani Widya et al. 2023. "Pemberdayaan Ibu-Ibu Kader Surabaya Hebat Dalam Budidaya dan Pengelolaan TOGA." *Indonesian Journal of Engagement, Community Services, Empowerment and Development* 3(2).
- Maulana, Irlan, dan Budi Fernando Tumanggor. 2023. "Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan." *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 5(1): 90–119.

- Meiregina, Anisya, dan Agus Widiyarta. 2023. "Inovasi Aplikasi 'Sayang Warga' dalam Meningkatkan Kemudahan Pendataan Warga oleh Kader di Kota Surabaya." *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 5(4): 348–54.
- Muh. Ihsan Kamaruddin et al. 2023. "Upaya Peningkatan Sikap dan Pengetahuan Kader Posyandu Tentang Gizi Seimbang Pada Balita Melalui Edukasi." *Abdimas Polsaka*: 54–58.
- Ningsih, Tatik Nurmawati, dan R Azizah. 2023. "Analisis Pengaruh Partisipasi Masyarakat dan Pengelolaan Sampah 3R Terhadap Penyakit Demam Berdarah." *Jurnal Kesehatan Tambusai* 4(3): 4119–29.
- Nursaid et al. 2023. "Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening." In *Prosiding Nasional 2023*.
- Prayitno, Mohammad Rexy, dan Bayu Priambodo. 2024. "Peran Pusat Pembelajaran Keluarga dalam Kontrol Parenting Era Digital di Kelurahan Bendul Merisi Kota Surabaya." *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 4(3): 330–40.
- Purwanto, Purwanto. 2023. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat." *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi* 1(2): 134–43.
- Putri, Erisa Renata Intania, Tulus Ervina Lindayanti, dan Irmawati Nur Afdilah. 2024. "Efektivitas Penyuluhan Sebagai Strategi Pencegahan Stunting Di Kelurahan Nyamplungan Surabaya." *Beujroh : Jurnal Pemberdayaan dan Pengabdian pada Masyarakat* 2(1): 128–41.
- Rahyanti, Ni Made Sri, dan Ni Made Sriasih. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kader terhadap Kesiapan Kader dalam Pencegahan Stunting." *Jurnal Menara Medika* 5(1): 46–52.
- Rohmatin, Homsiatu, Umi Narsih, dan Agustina Widayati. 2020. "Pengaruh Latar Belakang Keluarga, Tingkat Sosial Dan Pengalaman Terhadap Keaktifan Kader Posyandu." : 618–25.
- Rusdi, Muhammad. "Nilai Kompetensi terhadap Kualitas Pelayanan di Kecamatan Maritengngae Kabupaten Sidenreng Rappang."
- Safri, M, Zulkifli, dan Oktaviani. 2022. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Batam." *Manajemen, Organisasi, dan Bisnis* 2(4): 597–614.
- Setyowati, Ani, Moh. Mukhsin, Indra Suhendra, dan Didit Haryadi. 2023. "Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Business Management Journal* 19(1): 19–31.
- Suhandrik. "Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Natuna."
- Suziani, Melly. 2017. "Pengaruh Hasil Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Fasilitator Family Development Session (FDS) (Survey terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)."
- Tribuana, Aurora Andi, dan Indira Arundinasari. 2024. "Implementasi Program Pusat Pembelajaran Keluarga (PUSPAGA) Guna Membentuk Ketahanan Keluarga di Kelurahan Rungkut Kidul Surabaya." 4: 3768–80.
- Umamah, Faridah, R Khairiyatul Afiah, Dwinanda Djunaedi, dan Fritria Dwi Anggraeni. 2023. "Pendampingan Kepada Masyarakat Tentang Deteksi Dini Dan Bahaya Preeklampsia Pada Ibu Hamil di Wilayah Kelurahan Wonokromo." *Communnity Development Journal* 4(3): 5903–9.
- Wijaksana, I Koman Evan, dan Ni Luh Ayu Megasari. 2023. "Peningkatan Pengetahuan Kader Kesehatan Terkait Kesehatan Rongga Mulut Selama Masa Kehamilan

- Guna Pencegahan Stunting.” BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 4(2): 1137– 41.
- Yustiani, Pramudita, dan Priyanto. 2023. “Evaluasi Penerapan Aplikasi Sayang Warga Untuk Meningkatkan Kualitas Administrasi Kependudukan Pramudita Yustiani, Priyanto SMIA – Edisi Khusus Pelayanan Publik (2) Tahun 2023.” (2): 623–32.