

## FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN SISTEM KERJA PENYULUH KB DALAM PENDAMPINGAN KELUARGA BERESIKO STUNTING DI KECAMATAN KLUET UTARA

Suriana<sup>1</sup>, Maiza Duana<sup>2\*</sup>, Onetusfisi Putra<sup>3</sup>, Marniati<sup>4</sup>, Firman Firdauz Saputra<sup>5</sup>

Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Teuku Umar<sup>1,2,3,4,5</sup>

\*Corresponding Author : maizaduana@utu.ac.id

### ABSTRAK

Stunting adalah kondisi di mana pertumbuhan anak terganggu akibat kurangnya asupan gizi yang terjadi dalam jangka waktu tertentu khususnya pada masa krusial 1.000 hari pertama kehidupan seorang anak. Permasalahan ini telah menjadi prioritas utama dalam RPJMN 2020–2024 dengan target penurunan prevalensi stunting hingga mencapai 14% pada tahun 2024. Daerah yang masih menunjukkan angka stunting yang cukup tinggi adalah Kabupaten Aceh Selatan, di mana Kecamatan Kluet Utara mencatat prevalensi sebesar 41,6%. Penyuluh Keluarga Berencana (KB) memiliki peran penting dalam program pendampingan keluarga berisiko stunting, namun efektivitas sistem kerja mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem kerja penyuluh KB dalam mendampingi keluarga yang berisiko stunting di Kecamatan Kluet Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan studi potong lintang (*cross-sectional*). Sebanyak 53 penyuluh KB dijadikan sampel penelitian melalui teknik pengambilan secara acak (*random sampling*). Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil analisis mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pengetahuan ( $p = 0,00$ ) sikap ( $p = 0,03$ ), serta motivasi ( $p = 0,02$ ) dengan pola kerja penyuluh KB. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, sikap, dan motivasi memiliki hubungan dengan sistem kerja para penyuluh KB dalam mendampingi keluarga yang berisiko mengalami stunting. Oleh karena itu, disarankan adanya peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi penyuluh KB guna memperkuat efektivitas upaya penanggulangan stunting.

**Kata kunci** : keluarga berisiko, pendampingan, penyuluh KB, sistem kerja, stunting

### ABSTRACT

*Stunting refers to impaired growth in children caused by prolonged insufficient nutrition, particularly during the critical first 1,000 days of life. One area still facing high stunting rates is South Aceh Regency, where Kluet Utara District reports a prevalence of 41.6%. Family Planning (KB) extension workers play a vital role in supporting families at risk of stunting, but the effectiveness of their work system is influenced by several factors. This study aims to identify factors related to the work system of KB extension workers in assisting families at risk of stunting in Kluet Utara District. A quantitative approach with a cross-sectional study design was employed. The sample consisted of 53 KB extension workers selected through random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using the chi-square test. The analysis revealed significant relationships between knowledge level ( $p = 0.00$ ), attitude ( $p = 0.03$ ), and motivation ( $p = 0.02$ ) with the work system of KB extension workers. The findings suggest that knowledge, attitude, and motivation are associated with how KB extension workers carry out their duties in supporting families at risk of stunting. Therefore, it is recommended to enhance their capacity through training and competency development to strengthen the effectiveness of stunting prevention efforts.*

**Keywords** : stunting, work system, assistance for at-risk families of stunting

### PENDAHULUAN

Stunting merupakan salah satu isu serius dalam kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian utama di tingkat nasional maupun global. Menurut *World Health Organization*

(WHO), stunting didefinisikan sebagai gangguan pertumbuhan pada anak yang disebabkan oleh kekurangan gizi kronis dalam jangka waktu yang lama. Kondisi ini terlihat dari tinggi badan anak yang lebih rendah dibandingkan dengan standar usianya. Faktor penyebabnya antara lain adalah asupan gizi yang tidak mencukupi, infeksi yang terjadi secara berulang, serta kurangnya rangsangan psikososial, terutama selama masa kritis 1.000 hari pertama kehidupan (Mediani et al., 2020). Stunting tidak hanya berdampak pada pertumbuhan fisik anak, tetapi juga berpengaruh terhadap perkembangan kognitif dan kondisi kesehatan secara menyeluruh. Anak yang mengalami stunting umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih rendah dibandingkan anak-anak seusianya, lebih mudah sakit, serta berisiko mengalami gangguan metabolik di masa mendatang. Dalam jangka panjang, stunting dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, kualitas hidup yang menurun, serta kerugian ekonomi bagi negara (MCA Indonesia, 2013).

Di Kabupaten Aceh Selatan, stunting dipicu oleh beragam faktor, antara lain rendahnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya gizi dan kesehatan, pola pengasuhan yang kurang sesuai, keterbatasan dalam memperoleh makanan bergizi, serta kondisi sanitasi lingkungan yang belum memenuhi standar. Dampaknya sangat luas, mulai dari penurunan kualitas sumber daya manusia hingga beban ekonomi daerah (Ramadhan et al., 2024). Dalam upaya percepatan penurunan stunting, solusinya yaitu pemerintah melalui Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mendorong pendekatan berbasis keluarga dengan membentuk Tim Pendamping Keluarga (TPK). Penyuluh Keluarga Berencana (PKB/PLKB) berperan penting sebagai ujung tombak dalam mendampingi keluarga berisiko stunting, melalui kegiatan penyuluhan, fasilitasi layanan kesehatan, pemantauan, hingga pelaporan. Seluruh kegiatan ini sangat bergantung pada bagaimana sistem kerja penyuluh dirancang dan dijalankan (Lailiyah, 2023).

Menurut Aziz *et al.*, (2022) Sistem kerja merupakan kumpulan prosedur dan mekanisme kerja yang saling terhubung secara terpadu untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem kerja dalam penyuluh KB mencakup mekanisme pelaksanaan tugas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, koordinasi lintas sektor, evaluasi kegiatan, hingga pelaporan. Sistem kerja yang baik memungkinkan penyuluh KB melaksanakan perannya secara terstruktur, terkoordinasi, dan berkelanjutan. Namun, berdasarkan survei awal di Kecamatan Klut Utara, masih terdapat berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas sistem kerja tersebut, seperti keterbatasan sumber daya, serta rendahnya partisipasi masyarakat dalam program pendampingan.

Stunting yaitu masalah pertumbuhan pada anak yang disebabkan oleh defisiensi gizi dalam jangka panjang, masih menjadi isu kesehatan global yang signifikan. Pada tahun 2022, tercatat 22,6% anak balita di seluruh dunia mengalami stunting, dan angka ini meningkat menjadi 22,9% pada tahun 2023. Diproyeksikan bahwa pada tahun 2024, diperkirakan sekitar 150,2 juta balita akan mengalami stunting. Secara global, pada tahun 2018 WHO mencatat bahwa 150,8 juta atau sekitar 22,2% balita di dunia mengalami stunting. Dari jumlah tersebut, sekitar 55% berasal dari negara-negara Asia dan 39% dari Afrika. Di kawasan Asia, Asia Selatan menjadi penyumbang terbesar kasus stunting, yaitu mencapai 58,7% dari total 83,6 juta kasus stunting di kawasan tersebut (Natalia & Ping, 2020). Kondisi ini banyak dialami oleh negara berkembang, tak terkecuali Indonesia (Anggryni *et al.*, 2021).

Di Indonesia, menurut data dari Studi Status Gizi Indonesia (SSGI), prevalensi stunting menunjukkan tren penurunan dari angka 21,6% (2022) menjadi 21,5% (2023), lalu turun lagi menjadi 19,8% pada tahun 2024. Ini adalah kabar baik. Meski menurun, capaian ini melampaui target yang ditetapkan Bappenas untuk tahun 2024 yaitu 20,1%. Penurunan ini menjadi angin segar dalam upaya mencapai target nasional. Namun di Provinsi Aceh dikategorikan dengan daerah angka stunting yang masih tinggi. Provinsi Aceh termasuk dalam kategori daerah dengan angka stunting tinggi. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan

prevalensi stunting di Provinsi Aceh sebesar 31,2% , lalu turun menjadi 29,4% pada tahun 2023, Data terbaru menunjukkan bahwa prevelensi stunting di Aceh kembali menurun menjadi 28,6% pada tahun 2024. Salah satu kabupaten di Aceh yang masih menghadapi prevalensi stunting tinggi adalah Kabupaten Aceh Selatan (Kemenkes RI, 2023).

Berdasarkan Survei Kementrian Kesehatan angka stunting di Kabupaten Aceh Selatan pada tahun 2022 mencapai 34,8%. Bahkan pada periode Mei 2023, angka stunting masih relatif tinggi yakni 34,7%. Namun pada tahun 2024 pemerintah kabupaten aceh selatan menargetkan penurunan angka stunting hingga 20%, data dari Pencatatan dan Pelaporan Gizi Berbasis Masyarakat (e-PPGBM) mencatat dua kecamatan dengan prevalensi stunting tertinggi, yaitu Kecamatan Kluet Utara sebesar 41,6% dan Kecamatan Samadua sebesar 32,2%. Di Kecamatan kluet utara memiliki angka stunting tertinggi di, yaitu 41,6% angka ini mencerminkan kondisi yang sudah terjadi pada tahun 2022-2023, upaya pencegahan stunting di kecamatan kluet utara terus dilakukan, pada tahun 2024 pemerintah kabupaten aceh selatan secara keseluruhan menargetkan penurunan angka stunting hingga 20% (Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan, 2024).

Sebagai wujud komitmen, Pemerintah Indonesia menetapkan target penurunan prevalensi stunting hingga 14% pada tahun 2024, yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan sinergi antara pemerintah pusat, daerah, tenaga kesehatan, dan masyarakat dalam memperbaiki pola makan, pola asuh, serta lingkungan yang kondusif untuk perkembangan anak secara optimal (Sumiaty *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil survei awal terhadap lima orang kader, ditemukan bahwa dua orang kader mengaku kurang memahami *Standar Operasional Prosedur* (SOP) yang harus dijalankan, satu orang kader menyatakan ragu-ragu dalam melaksanakan kegiatan, dan dua orang kader lainnya mengaku kurang bersemangat dalam menjalankan tugas. Kondisi ini menggambarkan adanya kendala dalam pelaksanaan tugas penyuluh KB yang dapat memengaruhi efektivitas pendampingan keluarga berisiko stunting.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan sistem kerja penyuluh KB dalam mendampingi keluarga yang berisiko stunting di Kecamatan Kluet Utara. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam unsur-unsur yang berhubungan dengan kinerja penyuluh KB dalam upaya pencegahan stunting di wilayah Kecamatan Kluet Utara, Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana faktor pengetahuan, sikap, motivasi, serta pemahaman terhadap SOP berperan dalam mendukung keberhasilan penyuluh KB. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait, khususnya Dinas Kesehatan dan BKKBN, dalam merancang program pembinaan, pelatihan, dan pendampingan bagi para penyuluh KB agar lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi sistem kerja mereka, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja, memperkuat koordinasi lintas sektor, serta mengoptimalkan layanan di tingkat masyarakat. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata dalam upaya mewujudkan generasi yang sehat, berkualitas, dan bebas dari stunting di masa mendatang.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* (potong lintang). Populasi penelitian adalah seluruh penyuluh Keluarga Berencana (KB) di wilayah Kecamatan Kluet Utara, Kabupaten Aceh Selatan, berjumlah 53 orang. Sampel diambil dengan metode *total sampling*, sehingga seluruh populasi menjadi responden penelitian

dengan jumlah sampel 53 orang. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Kluet Utara, Kabupaten Aceh Selatan, dan dilaksanakan pada bulan Desember 2024. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang dibagikan secara langsung kepada responden, mencakup variabel pengetahuan, sikap, motivasi, dan sistem kerja. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk melihat hubungan antarvariabel.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1. Distribusi Responden**

Karakteristik	Frekuensi (n)	%
<b>Usia</b>		
29-37 tahun	30	56.6
38-45 tahun	17	32.1
46-53 tahun	6	11.3
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	53	100.0
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	21	39.6
D3	17	32.1
S1	15	28.3

Berdasarkan tabel 1, seluruh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang (100%). Mayoritas responden berusia 29-37 tahun 30 orang (56.6%), diikuti oleh usia 38-45 tahun 17 orang (32.1%) dan 46-53 tahun 6 orang (11.3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 21 responden (39.6%) lulusan SMA, 17 responden (32.1%) lulusan D3, dan 15 responden (28.3%) lulusan S1.

**Tabel 2. Distribusi Pengetahuan**

Pengetahuan	Frekuensi (n)	%
Baik	16	30.2
Kurang Baik	37	69.8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total 53 responden, mayoritas responden memiliki kategori Kurang Baik, yaitu sebanyak 37 orang (69.8%). Sementara itu, responden dengan kategori Baik berjumlah 16 orang (30.2%).

**Tabel 3. Distribusi Sikap**

Sikap	Frekuensi (n)	%
Positif	26	49.1
Negatif	27	50.9
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan 3, dari total 53 orang yang menjadi responden penelitian, terdapat sebanyak 26 orang (49.1%) yang memiliki sikap positif, sedangkan 27 orang responden (50,9%) memiliki sikap negatif.

**Tabel 4. Distribusi Motivasi**

Motivasi	Frekuensi (n)	%
Baik	28	52.8
Kurang Baik	25	47.2
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel 4, dari total 53 responden, diketahui bahwa sebanyak 28 responden (52.8%) memiliki tingkat motivasi yang baik, sedangkan 25 responden (47.2%) memiliki tingkat motivasi yang kurang baik.

**Tabel 5. Sistem Kerja Penyuluh**

Sistem kerja Penyuluh	Frekuensi (n)	%
Baik	34	64.2
Kurang Baik	19	35.8
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.0</b>

Berdasarkan tabel 5, dari total 53 orang penyuluh Kb, terdapat sebanyak 34 orang (64.2%) memiliki sistem kerja yang baik, sedangkan ada sebanyak 19 orang (35.8%) memiliki sistem kerja yang kurang baik.

### Analisis Univariat

**Tabel 7. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Sistem kerja Penyuluh KB**

Variabel	Sistem kerja Penyuluhan				Jumlah		<i>p-value</i> ( <b>&lt;0.05</b> )
	Baik		Kurang Baik				
	n	%	n	%	n	%	
<b>Pengetahuan</b>							
Baik	19	51.3	16	49.7	16	100.0	0.00
Kurang Baik	0	00.0	18	100.0	37	100.0	
<b>Sikap</b>							
Positif	13	50.0	13	50.0	26	100.0	0.03
Negatif	6	23.0	21	77.8	27	100.0	
<b>Motivasi</b>							
Baik	14	50.0	14	50.0	28	100.0	0.02
Kurang Baik	5	20.0	20	80.0	25	100.0	

Berdasarkan hasil analisis, Ditemukan hubungan yang signifikan antara pengetahuan ( $p = 0,00$ ), sikap ( $p = 0,03$ ), dan motivasi ( $p = 0,02$ ) terhadap sistem kerja penyuluh KB. Penyuluh yang memiliki tingkat pengetahuan yang baik biasanya menunjukkan kinerja sistem kerja yang lebih optimal (51.3%), sedangkan semua penyuluh dengan pengetahuan kurang baik menunjukkan sistem kerja yang kurang baik (100%). Hal serupa terlihat pada aspek sikap, di mana penyuluh dengan sikap positif lebih banyak memiliki sistem kerja baik (50%), sementara 77.8% dari mereka yang bersikap negatif memiliki sistem kerja kurang baik. Motivasi juga berperan dalam sistem kerja penyuluhan, di mana penyuluh yang memiliki motivasi baik lebih banyak menunjukkan sistem kerja yang baik (50%), sedangkan 80% dari mereka yang kurang termotivasi memiliki sistem kerja kurang baik.



## PEMBAHASAN

### Hubungan Pengetahuan dengan Sistem Kerja Penyuluh KB Dalam Pendampingan Keluarga Beresiko Stunting

Hasil analisis memperlihatkan bahwa dari 53 responden, sebanyak 19 orang (51,3%) memiliki pengetahuan baik dan juga menunjukkan sistem kerja yang baik, sementara seluruh 18 responden (100%) dengan pengetahuan kurang baik memiliki sistem kerja yang kurang memadai. Hasil analisis mengindikasikan adanya hubungan antara pengetahuan dan pola kerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga beresiko stunting  $p\text{ value} = 0.00$  ( $p\text{ value} < 0.05$ ). Pengetahuan merupakan serangkaian informasi yang dikuasai individu dalam bidang tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya. Ketika pengetahuan tersebut relevan dengan pekerjaannya, seseorang diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya dalam berbagai situasi. Selain itu, pengetahuan juga memengaruhi metode dan strategi yang diterapkan untuk mencapai sistem kerja efektif dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat pengetahuan dan sistem kerja penyuluh KB dalam mendampingi keluarga yang berisiko stunting. Pengetahuan merupakan landasan utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang penyuluh. Pengetahuan yang baik memungkinkan seseorang memahami prosedur, mekanisme kerja, serta strategi pelaksanaan program secara lebih tepat (Bagus et al., 2019). Pengetahuan yang memadai tentang stunting dan upaya penanggulangannya menjadi dasar penting bagi penyuluh KB dalam menjalankan sistem kerja yang mencakup perencanaan kegiatan, pelaksanaan pendampingan, koordinasi lintas sektor, evaluasi, dan pelaporan kegiatan.

Hubungan antara pengetahuan dan sistem kerja penyuluh KB dapat dijelaskan melalui teori kompetensi. Menurut Spencer (1993), Pengetahuan merupakan komponen dasar yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, penyuluh KB yang memiliki pengetahuan yang baik tentang stunting dan penanganannya akan lebih mampu menjalankan perannya secara efektif, termasuk dalam melakukan pendampingan keluarga berisiko stunting. Pengetahuan merupakan informasi yang dikuasai individu dalam bidang tertentu sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan tersebut menciptakan pemahaman bersama sehingga masyarakat terdorong untuk berpartisipasi dalam program yang dijalankan. Menurut Bagus et al. (2019), pengetahuan yang dimiliki individu memengaruhi metode dan pendekatan yang diterapkan dalam mencapai sistem kerja yang baik dalam suatu organisasi. Menurut Kurniasari et al. (2022) Pemahaman tentang stunting yang dimiliki oleh anggota Tim Pendamping Keluarga menjadi modal penting dalam melaksanakan tugas mereka, yakni memberikan pendampingan kepada keluarga yang menjadi sasaran.

Penelitian oleh Lisatriana et al (2022) menyatakan bahwa Penyuluh KB dengan wawasan yang baik biasanya memiliki pola kerja yang lebih efektif dalam memberikan edukasi dan pendampingan kepada keluarga berisiko stunting. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam memahami kompleksitas masalah stunting dan menyusun strategi intervensi yang tepat. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa penyuluh yang memiliki pengetahuan yang baik lebih mampu mengidentifikasi keluarga berisiko dan memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kebutuhan keluarga. Peneliti berasumsi bahwa penyuluh yang memiliki pengetahuan yang baik tentang stunting akan lebih efektif dalam menjalankan sistem kerja secara menyeluruh dan terstruktur. Dengan pengetahuan yang baik, penyuluh tidak hanya mampu menjelaskan faktor risiko, dampak jangka panjang, serta langkah-langkah pencegahan stunting secara jelas dan meyakinkan kepada masyarakat, tetapi juga mampu merencanakan kegiatan, melaksanakan penyuluhan, berkoordinasi dengan pihak terkait, serta melakukan evaluasi dan pelaporan secara sistematis.

### **Hubungan Sikap dengan Sistem Kerja Penyuluh KB Dalam Pendampingan Keluarga Beresiko Stunting**

Menurut Notoatmodjo (2014), sikap adalah reaksi yang bersifat internal dari seseorang terhadap suatu rangsangan atau objek tertentu. Sikap yang lengkap terdiri atas tiga elemen utama, yakni kepercayaan terhadap suatu objek, evaluasi terhadap objek tersebut, dan dorongan untuk melakukan tindakan. Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari 53 responden, terdapat 13 responden (50.0%) yang memiliki sikap positif dengan sistem kerja yang baik, sementara Sebanyak 21 responden (77.8%) responden memiliki sikap negatif dengan sistem kerja yang kurang memadai. Analisis hasil penelitian ini mengungkapkan ditemukan hubungan yang signifikan antara sikap dan pola kerja penyuluh KB berdasarkan hasil analisis statistik dalam mendampingi keluarga berisiko stunting, dengan nilai  $p$  sebesar 0,03 ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa sikap positif penyuluh KB terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam program pencegahan stunting berperan dalam meningkatkan efektivitas sistem kerja mereka.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Lisatriana et al. (2022) yang menyebutkan bahwa sikap positif penyuluh KB, termasuk kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan efektivitas sistem kerja mereka. Sikap positif ini mendorong penyuluh untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, serta aktif dalam melaksanakan kegiatan pendampingan keluarga berisiko stunting. Penelitian oleh Suryani et al. (2024) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap sistem kerja penyuluh KB. Komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi akan membentuk rasa memiliki dan kesediaan untuk berkontribusi lebih dalam mencapai target, termasuk target nasional penurunan stunting. Pada penyuluh KB, komitmen organisasi tercermin dari semangat untuk mengikuti prosedur kerja, menghadiri pertemuan rutin, melakukan kunjungan keluarga, dan menyusun laporan kegiatan secara berkala.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Marimin & Santoso (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan yang merupakan bagian dari sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan sistem kerja. Sikap yang positif akan membuat penyuluh KB merasa nyaman dan bangga terhadap pekerjaannya, sehingga mereka lebih termotivasi guna menyelesaikan tugas dengan kesadaran penuh dan semangat proaktif. Secara teoritis, sikap seseorang merupakan salah satu determinan utama dalam perilaku kerja. Penyuluh yang memiliki sikap positif terhadap peran dan tugasnya akan cenderung lebih adaptif, kooperatif, dan konsisten dalam mengikuti alur sistem kerja, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, hingga pelaporan. Sebaliknya, sikap negatif seperti rasa tidak puas, tidak peduli, atau keengganan dalam menjalankan peran, dapat berdampak pada lemahnya sistem kerja yang diterapkan. Peneliti berasumsi bahwa penyuluh yang memiliki sikap positif dan peduli terhadap masalah stunting cenderung lebih bersemangat dalam melakukan pendampingan, sehingga mampu membangun hubungan yang baik dengan keluarga dan masyarakat. Fenomena ini sesuai dengan teori perilaku yang mengemukakan bahwa sikap seseorang memengaruhi perbuatan dan sistem kerjanya dalam melaksanakan tugas.

### **Hubungan Motivasi dengan Sistem Kerja Penyuluh KB Dalam Pendampingan Keluarga Beresiko Stunting**

Motivasi merupakan energi dari dalam diri individu yang menggerakkannya untuk melaksanakan suatu kegiatan sesuai dengan dorongan tersebut (Suryani et al., 2024). Motivasi dapat muncul secara sadar maupun tidak sadar, yang mendorong individu melakukan tindakan tertentu dengan tujuan spesifik atau upaya yang menggerakkan individu atau kelompok melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan (Dwi Pujiyanto et al., 2017). Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 14 responden (50.0%)

menunjukkan motivasi yang baik dengan sistem kerja yang baik, sementara sebanyak 20 responden (80.0%) menunjukkan motivasi yang rendah berhubungan dengan sistem kerja yang kurang efektif. Analisis data mengungkapkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara motivasi dengan sistem kerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, ditunjukkan oleh nilai  $p$  sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ).

Hasil ini sesuai dengan penelitian Dwi et al. (2017) yang menegaskan bahwa motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan semangat dan antusiasme untuk bekerja secara maksimal. Penyuluh yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki energi lebih dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penentu utama keberhasilan penyuluh dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Herzberg yang menyatakan bahwa sifat pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berperforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, cukup menarik, dan memberikan tantangan akan menumbuhkan motivasi karena keberadaannya sangat menentukan semangat untuk berperforma tinggi. Setiap orang pada dasarnya ingin diikutsertakan dan diakui sebagai individu yang memiliki potensi, dan pengakuan tersebut akan menimbulkan rasa percaya diri serta kesiapan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Selain itu, pengaruh dari faktor intrinsik dan ekstrinsik juga memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga penyuluh kesehatan. Faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan ruang dan kesempatan yang cukup kepada tenaga penyuluh kesehatan yang berprestasi, melalui adanya komunikasi yang baik, penghargaan, serta dukungan terhadap pengembangan diri. Hal tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan karir dan kinerja penyuluh kesehatan (Nasir, 2019). Temuan penelitian ini didukung oleh hasil studi yang dilakukan oleh Lili (2016) yang menyatakan bahwa bahwa faktor motivasi merupakan faktor yang menunjang dan memperkuat tercapainya sistem kerja yang baik. Tetapi jika motivasi kerja yang ada pada diri tenaga penyuluh relatif rendah dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya serta rendahnya dukungan atau motivasi yang diberikan pimpinan dan memacu pelaksanaan kerja tenaga penyuluhnya, maka hal ini akan semakin memperlemah atau menurunkan sistem kerja yang akan diraih oleh pegawainya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Artinya, sebagian besar tenaga penyuluh yang memiliki motivasi tinggi ditunjukkan dengan semangat bekerja dengan baik dan berupaya meningkatkan segala kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan, misalnya dalam kegiatan posyandu. Kondisi ini memungkinkan mereka berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hastuti, 2018). Peneliti berasumsi bahwa tingkat motivasi yang dimiliki oleh penyuluh KB akan berpengaruh terhadap kualitas sistem kerja dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Semakin tinggi motivasi kerja penyuluh, maka akan semakin besar dorongan internal untuk menyelesaikan tugas secara optimal, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan kegiatan. Penyuluh yang memiliki motivasi kuat cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan antusias dalam menjalankan peran mereka, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sarana atau dukungan eksternal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menurunkan efektivitas sistem kerja, karena penyuluh menjadi kurang inisiatif, kurang terlibat aktif dalam kegiatan, dan tidak konsisten dalam menjalankan tugas pendampingan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan bermakna secara statistik antara pengetahuan ( $p = 0,00$ ), sikap ( $p = 0,03$ ), dan motivasi ( $p = 0,02$ ) dengan sistem kerja penyuluh KB dalam mendampingi keluarga yang berisiko stunting. Penyuluh dengan pengetahuan yang baik lebih mampu menjalankan tugasnya secara efektif karena memiliki



pemahaman mendalam mengenai stunting, faktor risiko, serta strategi pencegahannya. Selain itu, sikap yang positif terhadap tugas dan tanggung jawab berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja mereka. Motivasi juga berperan penting, di mana penyuluh dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terimakasih pertama, saya sampaikan kepada dosen pembimbing dan penguji saya yang telah membantu dalam proses penyusunan artikel saya ini dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta atas doa, dukungan moral, dan pengertian tiada henti selama ini, dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas bantuan dan kerjasamanya yang telah mendukung kelancaran penulisan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggryni, M., Mardiah, W., Hermayanti, Y., Rakhmawati, W., Ramdhanie, G. G., & Mediani, H. S. (2021). Faktor pemberian nutrisi masa golden age dengan kejadian stunting pada balita di negara berkembang. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1764-1776.
- Awaliah, F., & Setiawan, D. (2023). Analisis Penerapan Pendekatan Audit Jarak Jauh Dampak dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI). *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 741-752.
- Arisanty, M., & Wiradharma, G. (2022). The motivation of flaming perpetrators as cyberbullying behavior in social media. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 10(2), 215-227.
- Bagus, I., Dharmanegara, A., & Manajemen, J. (2019). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 3(2). <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana>
- Dwi Pujiyanto, N., Retna Puspita, D., & Tri Harsanto, B. (2017). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap sistem kerja penyuluh keluarga berencana. 30(3), 278–289.
- Falah, M., Kurniawati, A., Muhammad, T., Febrian, K. A. F., Sabrina, P. N., Zamaludin, H. F., ... & Sari, N. P. (2025). Pemberdayaan Tim Pendamping Keluarga (TPK) Berbasis Android dalam Menurunkan Angka Stunting di Tasikmalaya. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 151-156
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hastuti, D. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanen Kabupaten Tegal). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 23-34.
- Ilyas, Yaslis. (2020). *Sistem kerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: FKM UI Cetakan Ketiga.
- Kurniawati, N., & Ardiansyah, R. Y. (2022). Peningkatan Pengetahuan Kader TPK (Tim Pendamping Keluarga) Kota Mojokerto dalam Pelaksanaan Tugas dan Fungsinya Melalui Transfer IPTEK. *Jurnal Bhakti Civitas Akademika*, 5(1), 46-57.

- Kurniasari, N. D., Susanti, E., & Surya, Y. W. (2022). *Women in Health Communication The Role of Family Assistance Teams (TPK) in Accelerating Stunting Reduction in East Java*. Media Gizi Indonesia, 17(1SP), 200–210. <https://doi.org/10.20473/mgi.v17i1sp.200-210>
- Lili, A. (2016). Pengaruh Motivasi, Beban kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Sistem kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Kota Padang. *Angewandte Chemie International Edition*, 11(6), 951-952.
- Limbong, M., & Tarigan, E. (2024). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Sistem kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah: *Literature Review*. Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 7(3), 620-629.
- Lisatriana, B., Kodrat Pramudho, P., Utama Pratiwi Putri, D., Adyas, A., & Eko Irianto, S. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Sistem kerja Penyuluh Keluarga Berencana dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting. *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(3). <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Sistem kerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- MCA Indonesia. Stunting dan masa depan Indonesia. *Millenn Chall Acc - Indones*. 2013;2010:2–5. [www.mcaindonesia.go.id](http://www.mcaindonesia.go.id).
- Mediani, H. S., Nurhidayah, I., & Lukman, M. (2020). Pemberdayaan Kader KesehataLailiyah, K. (2023). Peran Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Dalam Percepatan Penurunan Stunting Perspektif Perpres Nomor 72 Tahun 2021. *Mendapo: Journal of Administrative Law*, 4(1), 16-33.n tentang Pencegahan Stunting pada Balita. *Media Karya Kesehatan*, 3(1), 82–90. <https://doi.org/10.24198/mkk.v3i1.26415>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Sistem kerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Notoatmodjo S. Ilmu Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2014. 23– 8
- Raharjo, E. S., & Salomo, R. V. (2019). Implementasi kebijakan pengukuran sistem kerja penyuluh program kependudukan keluarga berencana dan pembangunan keluarga (KKBP) melalui aplikasi E-Visum di perwakilan BKKBN Provinsi Banten. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 6(2), 98-106.
- Ramadhan, M. F., Dimiati, H., Hidayaturrahmi, H., & Indah, R. (2024). *The Correlation between Stunting, Maternal Knowledge, and Nutritional Care in Aceh, Indonesia*. *Amerta Nutrition*, 8(4).
- Suharyanto, A. (2015). Pendidikan dan proses pembudayaan dalam keluarga. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 162-165.
- Sumiaty, S., Nurbaya, S. G. M., & Kadar Ramadhan, S. K. M. (2023). Konvergensi Program Stunting (Peran Pemerintah Daerah, Organisasi Profesi IBI dan Perguruan Tinggi). *Edugizi Pratama Indonesia*.
- Suryani, S. (2024). Motivasi Dan Komitmen Tim Pendamping Keluarga Terhadap Sistem kerja Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 10(3), 493-501.
- Yani, E., Program, P., Manajemen, S., Akademi, P., Keuangan, M., & Jakarta, B. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Sistem kerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. In *Widya Cipta: Vol. II (Issue 1)*.