

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian, Teori dan Konsep Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja tidak hanya merupakan produktifitas karyawan dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang dilakukan itu, tetapi kinerja menyangkut kriteria dari perilaku alami yang dimiliki individu karyawan untuk bebas melakukan tindakan sesuai keinginannya, perilaku bebas untuk bertindak ini tetap tidak bisa dilepaskan dari syarat-syarat formal peran seorang karyawan dalam meningkatkan fungsi efektif suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karena kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja yang secara keseluruhan kegiatan dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu karyawan dan kelompok kerja dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Jadi, kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi yang ada dalam organisasi. Kinerja karyawan secara luas dalam prosesnya sering menjadi suatu diskusi untuk menentukan tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018), menyebutkan delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020), terdapat lima aspek utama yang menjadi indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesesuaian tugas dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan cermat dan teliti, sesuai dengan harapan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengukur jumlah output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, atau jumlah aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif, memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas.

4. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada tingkat penggunaan sumber daya organisasi—seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku—untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia, meningkatkan keuntungan dari setiap unit sumber daya yang digunakan.

5. Kemandirian

Kemandirian mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa memerlukan bantuan atau pengawasan langsung. Indikator ini mencerminkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, mengurangi ketergantungan pada atasan atau rekan kerja.

Selain pendapat para ahli, pemerintah juga memiliki indikator kinerja pegawai yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS, berikut uraiannya:

1. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani dalam menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

4. Ketaatan

Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

5. Kejujuran

Yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama

Yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

7. Prakarsa

Yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu dari perintah atasan.

8. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2.1 Pengertian, Teori dan Konsep Evaluasi Kinerja

2.2.1 Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia arti dari kata evaluasi yaitu penilaian, sedangkan kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Secara garis umum evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai bentuk penilaian yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari karyawan atau anggota sebuah perusahaan atau juga sebuah organisasi. Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilai mengobservasi dan mencatat hasil observasi.

Analisis kinerja adalah sebuah proses penilaian secara sistematis mengenai kinerja atau dari seseorang maupun suatu organisasi. Tujuan dari diadakannya analisis kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program untuk kemudian diperbaiki atau ditingkatkan demi tercapainya visi atau misi tertentu. Melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai

di masa lalu. Analisis kinerja pada organisasi bertujuan untuk mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan. Melalui analisis kinerja dapat diidentifikasi kemampuan organisasi dan kemampuan karyawan secara individual, sasaran di masa mendatang, dan prestasi dari kinerja karyawan secara realistis. Mengginston dalam Mangkunegara (2016), mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagaimana menurut Mahyudin, Asmuni, dan Daulay Dalam buku *Tata Kerja Tim Pengelola Kinerja 2023* menjelaskan bahwa “evaluasi kinerja tim merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh Tim Pengelola Kinerja dan Tim Penilai Kinerja untuk memantau pelaksanaan kinerja secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Evaluasi ini bertujuan untuk menetapkan ekspektasi dalam perencanaan kinerja, mengakomodasi target, capaian, hasil, manfaat, serta perilaku Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi”.

2.2.2 Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Menurut Marwansyah (2016:232), menyatakan tujuan penilaian kinerja terdiri dari faktor adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.1.3 Manfaat Evaluasi Kinerja

Proses penilaian kinerja memang memiliki sejumlah manfaat yang baik bagi karyawan maupun perusahaan. Beberapa manfaat yang diambil dari penilaian kinerja yang dilakukan secara teratur yang ditunjukkan seperti di bawah ini;

1. Meningkatkan produktivitas dari karyawan. Sehingga, bila ada karyawan yang berprestasi, bisa langsung diberikan apresiasi.
2. Membuat komunikasi antara pihak karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.
3. Mencegah adanya kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas dan hasil kerja yang sudah dilakukan.
4. Dapat memberikan informasi yang jelas mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan.

2.1.4 Karakteristik Kinerja Yang Baik

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihnya. Menurut Hery (2019: 29) ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. Didasarkan pada pekerjaan Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut
2. Dapat dicapai Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya
3. Dapat dipahami Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja.
4. Harus disepakati Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja
5. Spesifik dan terukur Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif.

Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan

6. Berorientasi waktu Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti
7. Harus tertulis Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan
8. Dapat berubah Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu.

Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat:

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (*job analysis*) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (*form*) penilaian
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses *review* kerja. Standar kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja

2.2.5 Dimensi Penilaian Kinerja

Dimensi penilaian kinerja digunakan sebagai penilaian untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut Desler (2015) mengungkapkan dimensi-dimensi penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan diantaranya:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan.
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan. Penilaian kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu.

Menurut Mangkunegara (2016), bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja: ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “extra”
3. Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.
4. Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.2.6 Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator kinerja menurut Menurut Mangkunegara (2016), mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan dalam perusahaan diantaranya, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing- masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Pengertian *Stunting*

Stunting adalah masalah kurang gizi kronis yang disebabkan oleh asupan gizi yang kurang dalam waktu cukup lama akibat pemberian makanan yang tidak sesuai dengan kebutuhan gizi. *Stunting* dapat terjadi mulai janin masih dalam kandungan dan baru nampak saat anak berusia dua tahun (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2016). *Stunting* dan kekurangan gizi lainnya yang terjadi pada 1.000 HPK tidak hanya menyebabkan hambatan pertumbuhan fisik dan meningkatkan kerentanan terhadap penyakit, tetapi juga mengancam perkembangan kognitif yang akan berpengaruh pada tingkat kecerdasan saat ini dan produktivitas anak di masa dewasanya.

Stunting merupakan gangguan pertumbuhan karena malnutrisi yang terjadi pada anak-anak berusia dibawah lima tahun (Rahayu, Pamungkasari, & Wekadigunawan, 2018). *Stunting* juga didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana keadaan tubuh pendek atau sangat pendek yang didasarkan pada indeks Panjang Badan menurut Umur (PB/U) atau Tinggi Badan menurut Umur (TB/U) dengan ambang batas (*zscore*) antara -3 SD sampai dengan < -2 SD (Olsa, Sulastri, & Anas, 2017). Anak-anak dikategorikan stunting jika panjang/tinggi badannya kurang dari -3 SD dari median Standar Pertumbuhan Anak menurut *World Health Organization (WHO)* untuk kategori usia dan jenis kelamin yang sama (de Onis & Franca, 2016).

2.4 Faktor-Faktor Penyebab *Stunting*

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *stunting* kepada anak, antara lain:

1. Pengetahuan Ibu Dan Pola Asuh Orangtua Terhadap Kejadian *Stunting*

Pendidikan ibu secara tidak langsung berhubungan dengan *stunting* terkait dengan pengambilan keputusan terhadap gizi dan perawatan kesehatan. Ibu dengan pendidikan lebih baik akan lebih mempertimbangkan gizi yang baik untuk anak. Selain itu, pola asuh yang tidak tepat juga berkontribusi secara tidak langsung terhadap resiko terjadinya *stunting*. Pola asuh didefinisikan sebagai sebuah praktik pengasuhan dengan ketersediaan pangan, perawatan kesehatan, dan sumber lain di dalam rumah tangga yang bertujuan untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan anak (Kullu, Yasnani, & Lestari, 2018). Praktik perawatan kebersihan, kesehatan, dan pemberian makan yang diterapkan oleh orang tua terhadap anak memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian *stunting* (Zikria, Masrul, & Bustami, 2018). Anak-anak dengan pemberian makan yang kurang baik, praktik kebersihan dan kesehatan yang kurang baik memiliki resiko yang lebih tinggi mengalami *stunting* (Zikria et al., 2018).

2. Faktor Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) Dan Status Gizi Terhadap *Stunting*.

Tidak hanya status gizi ibu saat hamil, status gizi anak juga berkaitan dengan *stunting*. Penelitian oleh Astutik et al. (2018) menunjukkan bahwa anak dengan tingkat kecukupan protein dan zinc yang kurang memiliki resiko yang lebih besar mengalami *stunting* dibandingkan dengan anak dengan asupan protein dan zinc yang cukup. Status gizi berhubungan dengan ketahanan pangan. Keluarga dengan ketahanan pangan yang cukup cenderung memiliki status gizi yang baik (Arliaus, Sudargo, & Subejo, 2017). BBLR dan masalah status gizi juga merupakan masalah yang dapat dicegah melalui beberapa program. Program yang dapat dilakukan seperti peningkatan pemberian ASI eksklusif tanpa makanan dan minuman tambahan untuk bayi sampai umur 6 bulan, pemantauan perkembangan berat badan balita, serta pemantauan status gizi dan asupan gizi balita (Arliaus et al., 2017). Selain itu, asupan gizi ibu saat hamil dan pemantauan kondisi kehamilan juga perlu diperhatikan.

3. Faktor Status Ekonomi Keluarga

Tingkat sosial ekonomi keluarga memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan anak. Kondisi sosial ekonomi yang mencakup

sanitasi dan sumber air minum yang tidak memiliki akses yang tidak sesuai berisiko besar terhadap terjadinya stunting (Rahayu et al., 2018). Penjelasan yang memungkinkan untuk hal ini adalah keluarga dengan status ekonomi kurang memiliki daya beli yang kurang terhadap makanan yang memiliki zat gizi baik sehingga berisiko terjadi kekurangan zat gizi makro dan mikro (Ni'mah & Nadhiroh, 2015). Kekurangan zat gizi pada ibu hamil maupun balita meningkatkan resiko terjadinya *stunting* pada anak.

2.5 Dampak *Stunting* Terhadap Anak

Dampak stunting terhadap pertumbuhan anak, yang terjadi akibat kekurangan gizi kronis selama periode 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK), dapat menyebabkan berbagai masalah pada pertumbuhan fisik dan perkembangan anak. Dr. Hasto Wardoyo menyatakan bahwa anak-anak yang mengalami *stunting* berisiko memiliki pendapatan yang lebih rendah di masa depan. Menurutnya, anak-anak yang *stunting* dapat memiliki penghasilan hanya sekitar 20% dibandingkan dengan anak-anak yang tidak *stunting*. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan dari anak-anak yang *stunting*, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan daya saing mereka di dunia kerja. Berikut adalah beberapa dampak *stunting* terhadap pertumbuhan anak menurut Dr. Hasto Wardoyo (2023):

1. Keterbatasan Kognitif

Anak-anak yang *stunting* cenderung memiliki IQ yang lebih rendah dan kesulitan dalam belajar.

2. Peningkatan Risiko Penyakit Kronis

Stunting dapat meningkatkan risiko terkena penyakit tidak menular seperti diabetes, obesitas, hipertensi, dan penyakit jantung di kemudian hari.

3. Kerugian Ekonomi Makro

Stunting berkontribusi pada kerugian ekonomi nasional yang signifikan, diperkirakan mencapai 2–3% dari Produk Domestik Bruto (PDB) atau sekitar Rp 260–390 triliun per tahun.

2.6 Defenisi, Konsep Dan Tugas Tim Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Penurunan Stunting

2.6.1 Defenisi Tim Penyuluh Keluarga Berencana

Tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) adalah kelompok tenaga profesional yang bertugas untuk memberikan informasi, edukasi, serta penyuluhan terkait dengan program keluarga berencana kepada masyarakat. Tim ini berfungsi sebagai agen perubahan yang membantu meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pengendalian jumlah dan kualitas keluarga melalui penerapan program keluarga berencana yang efektif. Pada umumnya, tim ini terdiri dari berbagai elemen, seperti penyuluh kesehatan, penyuluh gizi, serta tenaga medis lainnya, yang bekerja sama untuk menyampaikan pesan-pesan edukatif mengenai kesehatan reproduksi, perencanaan keluarga, serta pencegahan stunting. Tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) tidak hanya bertugas memberikan informasi mengenai alat kontrasepsi, tetapi juga untuk memberikan pemahaman mengenai pola hidup sehat, pentingnya gizi yang cukup, serta cara-cara merencanakan keluarga dengan baik.

2.6.2 Tugas Tim Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)

Menurut Peraturan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana, terdapat beberapa tugas tim penyuluh keluarga berencana (PKB) sebagai berikut:

1. Tugas jabatan fungsional penyuluh keluarga berencana (PKB) yaitu melakukan pengelolaan perkembangan kependudukan, pembangunan keluarga, dan keluarga berencana.
2. Jabatan fungsional penyuluh termasuk dalam jabatan fungsional kategori keahlian dengan klasifikasi/rumpun ilmu sosial yang berkaitan.
3. Tugas penyuluh keluarga berencana (PKB) sebagaimana dimaksud pada angka 1 harus memperhatikan ruang lingkup kegiatan dan tugas lainnya untuk memenuhi ekspektasi pada instansi guna pencapaian target organisasi, yang ditetapkan berdasarkan prinsip pengelolaan kinerja pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.6.3 Konsep Mekanisme Dan Monitoring Tim Pendamping Keluarga Dalam Penanganan *Stunting*.

Monitoring merupakan hal yang penting dalam suatu proses kegiatan pendampingan keluarga, untuk memperoleh informasi yang berkesinambungan agar pelaksanaan pendampingan keluarga sesuai dengan hasil yang diharapkan serta untuk mengevaluasi sejauh mana pencapaian pelaksanaan pendampingan keluarga.

a. Persiapan

1. Menentukan metode pelaksanaan monitoring dan evaluasi melalui kunjungan lapangan, diskusi kelompok terarah atau metode lainnya yang sesuai.
2. Menentukan sasaran, yaitu lokasi atau desa yang akan dilakukan monitoring dan evaluasi.
3. Menentukan tim pelaksana yang dapat terdiri dari tingkat pusat, provinsi, dan atau kabupaten/kota.
4. Menyusun jadwal kunjungan lapangan.
5. Menyiapkan instrumen monitoring dan evaluasi.

b. Pelaksanaan

1. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dapat dilakukan dengan observasi langsung dan wawancara terhadap tim pendamping keluarga.
2. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan secara terpadu dan berjenjang sebagai berikut:
 - a. Tingkat pusat ke provinsi sampai desa/kelurahan. Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh bkkbn pusat, kemendagri, kemenkes, organisasi profesi serta mitra terkait.
 - b. Tingkat provinsi ke kabupaten/kota sampai desa/kelurahan. Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh TPPS tingkat provinsi.
 - c. Tingkat kabupaten/kota sampai desa/kelurahan. Monitoring evaluasi dilakukan oleh TPPS kabupaten/kota.
- c. Waktu Pelaksanaan
Waktu pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilakukan minimal dua kali dalam setahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- d. Indikator
Monitoring dan Evaluasi Indikator yang dipantau dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi mencakup :

1. Indikator input
 - a. Ketersediaan Tim Pendamping Keluarga
 - b. Ketersediaan sarana dan prasarana
2. Indikator Proses
 - a. Terlaksananya rapat koordinasi Tim Pendamping Keluarga dengan Tim Percepatan Penurunan Stunting
 - b. Pelaksanaan program pendampingan oleh Tim Pendamping Keluarga
3. Indikator Output

Persentase Tim Pendamping Keluarga berkinerja baik

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dalam suatu bidang atau topik tertentu. Penelitian ini biasanya digunakan sebagai referensi atau landasan untuk penelitian yang sedang dilakukan. Tujuan dari mempelajari penelitian terdahulu adalah untuk memahami temuan-temuan yang telah ada, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, serta menghindari pengulangan studi yang telah dilakukan.

Dalam bukunya *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Manajemen Pendekatan Kuantitatif*, Ahmad Syamil (2023) menjelaskan bahwa penelitian terdahulu merupakan sumber lampau dari hasil penelitian yang nantinya digunakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu berisi hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan dan dapat diperoleh dari tulisan artikel di jurnal. Dalam penelitian ini, agar memudahkan peneliti untuk menentukan langkah sistematis untuk mempersiapkan studi mereka secara teoritis dan konseptual. Oleh karena itu, ada beberapa hasil dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Pembahasan	Perbedaan
----	---------------	------------------	------------------	-----------

1	Nurfatimah ¹ Lisda Widiarti Longgupa ² , Kadar Ramadhan ³ (2023)	Pemberdayaan Tim Pendamping Keluarga untuk Penurunan Stunting	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat 3 faktor yang harus dimiliki oleh tim pendamping keluarga untuk memaksimalkan potensi penurunan angka stunting yaitu : 1. Pengetahuan menjadi sesuatu yang wajib dimiliki oleh seseorang karena pengetahuan yang baik akan menjadikan seseorang memiliki sikap dan perilaku yang positif 2. Pengetahuan kader merupakan faktor penting yang paling berpengaruh terhadap keterampilan dan peran kader dalam peningkatan pengetahuan kader untuk memantau pertumbuhan anak dalam penggunaan buku KIA (Kesehatan Ibu dan Anak) dan pemantauan status gizi serta kesehatan anak.	Fokus penelitian ini pada kader TPK dan keluarga, bukan pada kinerja penyuluh KB sebagai objek utama. Sedangkan penelitian saya berfokus pada analisis evaluasi kinerja tim penyuluh, bukan hanya pemberdayaan kader.
---	---	--	--	---

			3. Keberhasilan program stunting dipengaruhi oleh banyak hal. Faktor lain yang mempengaruhi, yaitu status kekayaan rumah tangga dan pendidikan orang tua, merupakan kovariat tingkat rumah tangga yang secara signifikan berhubungan dengan peningkatan risiko stunting	
2	Eka Sari N A M, Sri Rahyanti N M (2022)	Optimalisasi Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dalam Upaya Pencegahan Stunting	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pengetahuan dan sikap responden sudah mencapai angka maksimal yaitu 7, yang artinya pengetahuan dan sikap TPK sebelum dan setelah diberikan edukasi mayoritas baik. Hasil tersebut sangat berpengaruh terhadap tindakan TPK dalam melaksanakan perannya di masyarakat dalam upaya pencegahan stunting. Faktor-faktor predisposisi yang mempengaruhi tindakan yaitu	Penelitian ini hanya berfokus dan melihat pada edukasi, tidak mencakup kajian lebih luas yaitu kinerja penyuluh KB termasuk peran, tanggung jawab, dan dampaknya terhadap penurunan stunting di tingkat dinas.

			pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai-nilai dan faktor sosio-demografi. Tidak ada pengaruh edukasi tentang stunting terhadap pengetahuan, sikap dan tindakan TPK dengan didapatkan nilai p value > 0,05	
3	Tjetjep Yudiana (2022)	Strategi Penguatan Sdm Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Provinsi Kepulauan Riau	Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif dan melakukan kajian pada berbagai data sekunder dan data primer yang diperoleh melalui FGD dan wawancara mendalam, setelah melakukan analisis IFAS dan EFAS dalam pendekatan SWOT, merumuskan strategi penguatan SDM dalam upaya percepatan penurunan stunting di Provinsi Kepri adalah sebagai berikut: a. Membuat media sosialisasi informasi dan pembelajaran berbasis digital dengan aplikasi Sistem Informasi	Penelitian ini lebih strategis dan makro dengan pendekatan teknologi dan kebijakan; sementara penelitian saya bersifat mikro dan evaluatif di level tim penyuluh daerah spesifik (Gunungsitoli)

			Penanggulangan Stunting (SILANGSING) yang dirancang agar dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sarana pendukung untuk menguatkan kapasitas SDM baik bagi tenaga kesehatan, para kader maupun masyarakat umum yang dapat diakses melalui gadget android sesuai dengan menu yang disediakan sebagai berikut: 1) Menu “Pemetaan Stunting”; 2) Menu “Buku saku”; 3) Menu “Halo Stunting”; 4) Menu “PMT”; 5) Menu “Pojoy Aksi”. link: silangsing.kepriprov.go.id b. Tim Penggerak PKK provinsi dan kabupaten/kota melakukan penguatan kapasitas kader dalam penganekaragaman Gizi PMT, melalui pelatihan dan praktek memasak PMT Gizi yang bermanfaat bagi Ibu hamil, ibu menyusui dan bagi Balita agar dapat	
--	--	--	---	--

			mencegah dan menanggulangi stunting. c. Pemerintah Provinsi Kepri dan kabupaten/kota mengembangkan UMKM sebagaimana yang telah dilakukan oleh Pemprov kepri dengan memberikan bantuan berupa pinjaman tanpa bunga dan lebih memberikan prioritas bagi UMKM yang bergerak dalam diversifikasi pangan bersumber pangan lokal seperti ikan, rumput laut, sagu dan berbagai pangan lokal inovasi baru lainnya yang digunakan sebagai bahan dasar dalam mengembangkan produksi usahanya.	
4	Lisatriana B, Pramudho PA K, Putri D U P, Adyas A, Irianto S E (2022)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dalam Pendampingan Keluarga	Masa Kerja, Kompetensi, Sikap dan Kepemimpinan Transformasional secara parsial berhubungan signifikan dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Kompetensi, Sikap dan Kepemimpinan	Penelitian ini hanya fokus pada identifikasi faktor, sedangkan penelitian saya mengevaluasi kinerja aktual penyuluh dalam konteks

		Beresiko Stunting	Transformasional berhubungan secara signifikan dan simultan dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Beresiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang paling kuat hubungannya dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Beresiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022.	penurunan stunting, mencakup tindakan nyata, bukan hanya korelasi faktor.
5	Hayati S S, Donald K. Moninjta ,Neni Kumayas (2018)	Strategi Pemerintah Dalam Mengatasi Stunting Di Kabupaten Kepulauan Sangihe (Studi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Sangihe)	1. Kesiapan dalam penentuan Rencana dari BKKBN didalamnya ada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, dalam kegiatan strategi pemerintah dalam mengatasi stunting sudah baik, karena dalam perencanaanya melihat unsur pemerintah, instansi instansi terkait serta masyarakat dan	Fokus penelitian ini pada strategi kelembagaan dan peran pemerintah secara umum, sedangkan penelitian saya mengevaluasi kontribusi dan kinerja operasional tim penyuluh KB di

			melihat isu-isu nasional. 2. Dilihat dari Keterlibatan pemimpin dalam proses pencegahan bahkan penanganan Stunting sudah cukup baik, karena dari pemimpin sendiri sudah mengetahui Tugas dan kewenangan dalam mengatasi permasalahan Stunting, Pada dasarnya sesuai dengan wawancara yang saya lakukan dengan beberapa Camat di kecamatan yang berbeda, bahwa pihak Kecamatan sudah berkoordinasi sampai kepada pihak Kampung dalam hal ini Kepala Desa kedepannya harus lebih meningkatkan lagi koordinasi dan mengetahui setiap tupoksi masing-masing yaitu sebagai kepala Desa. 3. Dalam Program-program yang ada, sudah baik tapi pada koordinasinya sebagian tiap TPK belum terlalu paham betul dengan kegiatan atau Program yang akan di jalankan	Gunungsitoli secara spesifik.
--	--	--	--	--------------------------------------

			karena sebagian khususnya Program menggunakan Aplikasi dan dari TPK ada sedikit pengeluaran jaringan dalam menjalankan salah satu kegiatan atau programprogram yang ada dari Pihak BKKBN sendiri, serta permasalahan jaringan yang menyulitkan TPK dalam menjalankan programnya, serta dari wawancara yang di dapatkan para Tim Pendamping Keluarga tidak mendapatkan Gaji karena Keterlibatan mereka bersifat Pengabdian Kemanusiaan	
--	--	--	--	--

Sumber : Olahan Peneliti 2025

Beberapa penelitian terdahulu memiliki persamaan substansial dengan penelitian ini, baik dari segi fokus kajian, pendekatan terhadap isu stunting, maupun keterlibatan aktor dalam pelaksanaan program penurunan stunting. Penelitian yang dilakukan oleh *Lisatriana B, Pramudho PA K, dkk (2022)* memiliki kesamaan paling menonjol dengan penelitian ini, yakni sama-sama membahas kinerja penyuluh Keluarga Berencana (KB) dalam konteks pendampingan keluarga yang berisiko stunting. Keduanya juga sama-sama mengkaji bagaimana kompetensi, sikap, dan kepemimpinan berkontribusi terhadap keberhasilan upaya pencegahan stunting. Penelitian *Nurfatimah, Lisda Widiarti, dan Kadar Ramadhan (2023)* juga memiliki kemiripan, terutama dalam menyoroti pentingnya pengetahuan kader atau pendamping dalam menurunkan angka stunting. Meskipun lebih berfokus pada Tim Pendamping Keluarga (TPK), esensi dari penelitian tersebut sejalan dengan

penelitian ini, yaitu sama-sama mengkaji aktor pelaksana program di lapangan dan bagaimana kinerjanya mempengaruhi capaian program.

Kemudian, penelitian oleh *Eka Sari N A M dan Sri Rahyanti N M (2022)* juga menunjukkan kesamaan dalam hal pendekatan evaluatif terhadap pelaku lapangan, dalam hal ini Tim Pendamping Keluarga, yang serupa dengan pendekatan penelitian ini terhadap Tim Penyuluh KB. Keduanya sama-sama menilai bagaimana pengetahuan, sikap, dan tindakan memengaruhi kualitas pelaksanaan program penurunan stunting. Sementara itu, penelitian oleh *Hayati S S, Donald K. Moninjta, dan Neni Kumayas (2018)*, meskipun cakupannya lebih luas pada strategi pemerintah daerah, memiliki kesamaan dalam hal fokus terhadap peran kelembagaan dan kendala struktural dalam pelaksanaan program penurunan stunting, termasuk keterlibatan dan peran penyuluh maupun tim lapangan. Begitu juga dengan penelitian oleh *Tjetjep Yudianta (2022)* yang sama-sama menekankan pentingnya penguatan sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam upaya percepatan penurunan stunting, sebagaimana juga menjadi fokus utama dalam penelitian ini terhadap tim penyuluh KB di Kota Gunungsitoli.

Secara umum, persamaan utama antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada *objek kajian yang melibatkan pelaku lapangan (TPK/kader/penyuluh), upaya evaluasi kinerja atau peran mereka dalam program penurunan stunting, serta pentingnya aspek kompetensi, pengetahuan, dan koordinasi lintas sektor* dalam mendukung efektivitas program. Penelitian ini memperkuat dan memperdalam pemahaman terhadap dinamika tersebut dengan fokus yang lebih spesifik di wilayah Gunungsitoli dan pada kinerja Tim Penyuluh KB dari Dinas P5A.

2.8 Kerangka Konseptual

Menurut Sari et al. (2023:71) dalam buku *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, kerangka berpikir adalah bagian penting dalam suatu penelitian yang

berfungsi untuk menunjukkan alur logika peneliti dalam memahami permasalahan. Kerangka berpikir dalam penelitian kualitatif merupakan komponen penting yang menggambarkan alur logis peneliti dalam menelaah dan memahami secara mendalam fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, kerangka berpikir memiliki peran yang lebih mendalam. Kerangka ini menggambarkan alur logis peneliti dalam menelaah dalam memahami fenomena yang kompleks dan dinami berdasarkan pengalaman, perspektif dan makna yang dibangun oleh subjek penelitian. Program penyuluhan yang lebih intensif, untuk mengetahui apakah kinerja tim penyuluh keluarga berencana dinas P5A Kota Gunungsitoli berdampak terhadap penurunan angka stunting di Kota Gunungsitoli serta juga mengetahui apa yang menjadi hambatan tim penyuluh keluarga berencana dinas P5A kota Gunungsitoli dalam upaya penurunan stunting di Kota Gunungsitoli. Secara terperinci konsep berpikir diatas bisa dilihat dikerangka konseptual dibawah sebagai acuan berpikir peneliti, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

----- = Fokus Penelitian

— = Kerangka Teori