

**ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN DALAM
PROGRAM PEMBERDAYAAN KECAMATAN**
(Studi Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting
di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur)

TESIS

OLEH

MULIADI
NPM. 181801041



PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

Document Accepted 24/8/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEMERINTAH KECAMATAN DALAM PROGRAM PEMBERDAYAAN KECAMATAN (Studi Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur)

N a m a : Muliadi
N I M : 181801041
Program : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, MA

Dari pengamatan yang penulis lakukan ada indikasi menunjukkan bahwa peranan Kecamatan dalam pemberdayaan masyarakat belum dilakukan secara optimal di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur. Pada tesis ini yang akan diteliti adalah kinerja Kecamatan Banda Alam dalam pemberdayaan masyarakat untuk mencegah stunting yang pada tahun 2019 terdapat lebih dari 250 kasus stunting sehingga menjadi masalah yang cukup serius dihadapi oleh pemerintah Kecamatan Banda Alam. Stunting (pendek) merupakan salah satu masalah gizi yang dihadapi di dunia khususnya di negara berkembang seperti Indonesia.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting dan apakah hambatan yang dihadapi Pemerintah Kecamatan Banda Alam. Adapun penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting dan menganalisis hambatan yang dihadapi.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dalam penulisan tesis ini dapat ditarik kesimpulan mengenai kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur berdasarkan indikator kemampuan terlihat cukup baik, indikator motivasi diri pegawai tidak baik, indikator individu masih ada sikap dan perilaku pegawai yang tidak bertanggungjawab, serta dilihat dari indikator lingkungan organisasi terlihat kinerja sudah baik.

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF SUB-DISTRICT GOVERNANCE IN SUB-EMPOWERMENT PROGRAMS

*(Study of Community Empowerment in Stunting Prevention in
Banda Alam District, East Aceh District)*

Name : Muliadi
N I M : 181801041
Program : Master of Science Public Administration
Advisor I : Dr. Warjio, MA
Advisor II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, MA

From the observations the author made there are indications that the role of the Sub-district in community empowerment has not been carried out optimally in the Banda Alam Sub-District, East Aceh District. In this thesis what will be examined is the performance of Banda Alam District in community empowerment to prevent stunting which in 2019 there were more than 250 cases of stunting so that it became a serious problem faced by the Banda Alam District government. Stunting (short) is one of the nutritional problems faced in the world, especially in developing countries like Indonesia.

Based on the background of the problem, the formulation of the problem in this study is how the performance of the Banda Alam District Government of East Aceh District in the Community Empowerment Program in Prevention of Stunting and what obstacles are faced by the Banda Alam District Government. The research was carried out with the aim of analyzing the performance of the Banda Alam District Government of East Aceh District on the Community Empowerment Program in Stunting Prevention and analyzing the obstacles faced.

Based on the description of the results of research and discussion that has been described in the previous chapter, then in writing this thesis a conclusion can be drawn regarding the performance of the Banda Alam District Government of East Aceh District based on indicators of ability to look quite good, indicators of employee self-motivation are not good, individual indicators still have attitudes and the behavior of irresponsible employees, as well as seen from the indicators of the organization's environment looks good performance.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....**Keywords: performance, empowerment, stunting**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)24/8/23

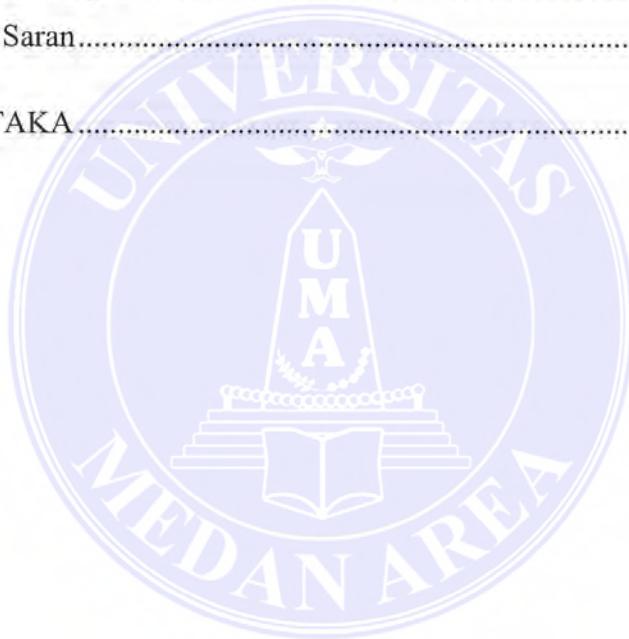
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Pengertian Organisasi.....	14
2.2 Teori Kinerja.....	17
2.3 Pemberdayaan.....	30
2.4 Pemberdayaan Masyarakat.....	35
2.5 Stunting.....	41
2.6 Penelitian Terdahulu.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	51
3.1 Bentuk Penelitian.....	51
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
3.3 Sumber Data.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional.....	56
3.6 Teknik Analisa Data.....	58

BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN DAN	
	HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN	60
4.1	Deskripsi Kabupaten Aceh Timur.....	60
4.2	Deskripsi Kecamatan Banda Alam	72
4.3	Hasil Penelitian	89
4.4	Pembahasan.....	114
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Kesimpulan.....	123
5.2	Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA		126



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan amanat UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Prinsip penyelenggaraan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah pusat. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Pemberian otonomi seluas-luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu, melalui otonomi seluas-luasnya, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan khususnya serta potensi dan keragaman daerah. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga,

UNIVERSITAS MEDAN AREA mereka kepada organisasi (Handoko, 2008).

Otonomi Daerah yang sedang berlangsung saat ini merupakan suatu hal yang baru bagi setiap daerah di Indonesia, oleh karena otonomi yang dicanangkan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 lebih memberikan keleluasaan bagi daerah untuk mengekspresikan dirinya menuju arah berkembang melalui pemberdayaan masyarakat daerah itu sendiri. Hal tersebut tentunya mengembalikan masyarakat daerah kepada penemuan dirinya masing-masing dengan ciri dan kemampuannya masing-masing, setelah terbelenggu dengan penyeragaman yang selama ini terjadi oleh rezim yang ada.

Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Sebagai abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen serta yang tertuang dalam Panca Prasetya Korp Pegawai Negeri. Harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Kesemuanya itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya. Menurut Moenir

pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik akan semakin meningkat, sehingga diperlukan kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan. Untuk menghilangkan dan mengurangi kesenjangan pelayanan para aparatur harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat. Disinilah diperlukan kinerja aparatur yang handal.

Rukmini (2009) pada organisasi disektor publik pengukuran terhadap kinerja menjadi sangat penting karena pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerjanya harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja. Kehadirannya untuk memperbaiki kehidupan dengan cara memberikan pelayanan terbaik yang sering kali sulit diukur dengan ukuran finansial, namun paling tidak dapat diukur dengan tingkat kepuasan pelanggan atau masyarakat.

Perubahan lingkungan dalam situasi yang dinamis, baik internal maupun eksternal mengharuskan administrasi pelayanan publik (kelembagaan, tatalaksana, dan personalia) melakukan penyesuaian terhadap dirinya sendiri, agar kinerjanya

bisa sesuai dengan harapan semua pihak. Pegawai negeri sipil yang diharapkan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

mampu mengebaskan tugas umum pemerintahan dan pembangunan tersebut

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)24/8/23

dengan baik, dituntut beberapa kualitas seperti cepat, tanggap, profesional serta mampu berkompetisi.

Melalui otonomi seluas-luasnya, pemerintah daerah lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah. Implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah diantaranya adalah menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam rangka asas dekonsentrasi, berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi.

Sebagai perangkat daerah, camat dalam menjalankan tugasnya mendapat pelimpahan kewenangan dari Bupati/Walikota. Dalam hal ini camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang bermakna urusan pelayanan publik yang meliputi aspek : perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan, dan kewenangan lain yang dilimpahkan. Selain tugas tersebut camat mengembangkan tugas penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan di Wilayah Kecamatan, khususnya tugas-tugas atribut dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di Wilayah Kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakkan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan serta melaksanakan tugas lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerinah lainnya di Wilayah Kecamatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA (Tahun 2008).

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)24/8/23

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, antara lain disebutkan bahwa salah satu tugas umum pemerintahan yang menjadi tugas camat adalah mengkoordinasikan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam Wilayah Kecamatan, yang meliputi : mendorong peran serta masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah pembangunan di desa/kelurahan dan kecamatan; melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di Wilayah Kecamatan; dan melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.

Sebagaimana diketahui bahwa pada beberapa tahun terakhir ini banyak program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan oleh pemerintah, terutama program pemberdayaan masyarakat golongan bawah atau masyarakat kurang mampu, baik program yang bersifat nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Sosial, Kementerian Koperasi dan UKM, maupun program dari Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota melalui Dinas terkait seperti Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Dinas Koperasi, Dinas Tenaga Kerja, Badan Keluarga Berencana, dan Dinas/Badan Daerah lainnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

disebutkan bahwa pelaksanaan program atau kegiatan pemberdayaan masyarakat

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa menyebutkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)24/8/23

kedudukan/statusnya selaku kepala Wilayah kerja Kecamatan. dengan demikian camat mempunyai peranan penting dalam pemberdayaan masyarakat di Wilayah kerja Kecamatan. Kecamatan Banda Alam merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Aceh Timur yang sebagian penduduknya pada tahun 2019 masih tergolong kurang mampu. Dari 1940 kepala keluarga yang ada di kecamatan tersebut hanya sebanyak 725 KK (30%) yang sudah tergolong pada Keluarga Sejahtera Tahap III dan 421 KK (21%) tergolong Keluarga Sejahtera Tahap II, sedangkan sebanyak 794 KK (48%) masih tergolong pada Keluarga Sejahtera Tahap I dan Keluarga Prasejahtera (Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Timur, 2019). Oleh karena itu, Kecamatan Banda Alam merupakan salah satu kecamatan yang memperoleh perhatian dari pemerintah daerah Kabupaten Aceh Timur dalam hal pemberdayaan masyarakat.

Dari data yang diperoleh bahwa di wilayah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur terdapat beberapa program/kegiatan pemberdayaan masyarakat yang sudah atau sedang dilaksanakan seperti Program Dana Desa, program pemberdayaan usaha kecil melalui bantuan permodalan, program pengembangan usaha ekonomi produktif, program peningkatan keterampilan berusaha, dan program pembinaan partisipasi sosial masyarakat dan yang tidak kalah pentingnya adalah program kesehatan masyarakat di Kabupaten Aceh Timur.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 sebagaimana

UNIVERSITAS MEDAN AREA bahwa Peranan camat dalam pemberdayaan masyarakat

..... meliputi : (1) peranan mendorong partisipasi masyarakat untuk, ikut serta dalam

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

perencanaan pembangunan lingkup kecamatan melalui forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa dan di kecamatan; (2) peranan melakukan pembinaan terhadap keseluruhan unit kerja pemerintah yang mempunyai atau melaksanakan program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan; dan (3) peranan melakukan pengawasan terhadap program dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di kecamatan.

Namun dari pengamatan yang dilakukan ada indikasi menunjukkan bahwa peranan tersebut belum dilakukan secara optimal di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur. Hal itu dapat diindikasikan oleh beberapa kenyataan seperti adanya program/kegiatan pemberdayaan masyarakat dari unit-unit kerja pemerintah kurang atau tidak mengarah pada pemberdayaan masyarakat kelompok sasaran contoh kegiatan yang dibiayai oleh Dana Desa yang seharusnya diarahkan pada kegiatan-kegiatan pemberdayaan masyarakat miskin (seperti pelatihan keterampilan berusaha, bantuan modal usaha), pada kenyataannya lebih banyak digunakan untuk pembangunan proyek fisik seperti pembuatan jalan, jembatan desa. Program dan kegiatan pemberdayaan yang dilaksanakan oleh instansi/unit kerja pemerintah seperti program/kegiatan pelatihan keterampilan dan kemampuan berusaha yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial, program/kegiatan penyuluhan KB oleh Badan Keluarga Berencana Daerah, program/kegiatan penyuluhan kesehatan dan gizi keluarga oleh Dinas Kesehatan seringkali kurang mendapat respons atau dukungan partisipasi masyarakat setempat sehingga hasil

yang diharapkan menjadi kurang maksimal.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)24/8/23

Seperti yang dilansir oleh Antara News pada Kamis, 23 Mei 2019 bahwa Bupati Aceh Timur, H Hasballah HM Thaib bersama Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Aceh Timur, M Ikhsan Ahyat menggelar Rapat Evaluasi Kinerja 24 Camat di daerah setempat dalam upaya memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat:

"Evaluasi terhadap kinerja camat ini kita lakukan menyusul kurang maksimalnya kinerja camat selama ini di kecamatan, baik dari segi pengawasan dana desa dan maupun pelayanan terhadap masyarakat," kata Bupati di Aceh Timur, Kamis. Ia menjelaskan, tugas dan fungsi camat di kecamatan sama seperti tugas dan tanggungjawab Bupati di kabupaten yakni berupaya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dia juga berharap kinerja camat lebih maksimal, baik kedisiplinan ataupun sasaran kerja sesuai dengan visi dan misi bupati dan memberikan perhatian serta pengawasan untuk sektor pendidikan dan kesehatan. "Sektor pendidikan dan juga kesehatan harus menjadi perhatian di mana berbagai persoalan di sekolah dan Puskesmas segera diketahui dan ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan camat sebagai perpanjangan tangan bupati di kecamatan," katanya. Ia juga berpesan agar para camat juga mengajak para imam mukim bersinergi dalam mengawasi pembangunan desa yang selama ini didanai dengan dana desa. "Secara umum para camat harus membangun tatanan kehidupan yang Islami, bermartabat, adil dan demokratis berlandaskan UUPA sebagai wujud implementasi MoU Helsinki guna menyejahterakan seluruh masyarakat Aceh Timur," katanya.

Beberapa permasalahan tersebut dapat mengindikasikan belum optimalnya peranan camat dalam pemberdayaan masyarakat melalui peranan mendorong partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan, dan melalui peranan membina serta mengawasi unit-unit kerja pemerintah di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur dalam pemberdayaan masyarakat. Indikasi masalah tersebut nampaknya menarik untuk dikaji secara lebih mendalam melalui suatu penelitian ilmiah. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan

dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Pada tesis ini yang akan diteliti adalah kinerja Kecamatan Banda Alam dalam pemberdayaan masyarakat untuk mencegah stunting yang pada tahun 2019 terdapat lebih dari 250 kasus stunting sehingga menjadi masalah yang cukup serius dihadapi oleh pemerintah Kecamatan Banda Alam. Stunting (pendek) merupakan salah satu masalah gizi yang dihadapi di dunia khususnya di negara berkembang seperti Indonesia. Stunting menjadi permasalahan karena berhubungan dengan meningkatnya risiko terjadinya kesakitan, kematian, daya tahan tubuh yang rendah, kurangnya kecerdasan, produktivitas yang rendah dan perkembangan otak suboptimal sehingga perkembangan motorik terlambat dan terhambatnya pertumbuhan mental. Stunting merupakan bentuk kegagalan pertumbuhan (*growth faltering*) akibat akumulasi ketidakcukupan nutrisi yang berlangsung lama mulai dari kehamilan sampai usia 24 bulan. Dampak stunting tidak hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya, tetapi juga berdampak terhadap roda perekonomian dan pembangunan bangsa. Hal ini karena sumber daya manusia stunting memiliki kualitas lebih rendah dibandingkan dengan sumber daya manusia normal (Izur, 2019).

Stunting disebabkan oleh faktor multi dimensi dan tidak hanya disebabkan oleh faktor gizi buruk yang dialami oleh ibu hamil maupun anak balita. Beberapa

faktor yang mempengaruhi kejadian stunting antara lain faktor maternal, faktor

keamanan makanan dan minuman, pemberian ASI (fase menyusui), infeksi, ekonomi politik, kesehatan dan pelayanan kesehatan, pendidikan, sosial dan budaya, system pertanian dan pangan, air, sanitasi dan lingkungan (Izur, 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa keadaan kurang gizi pada anak karena kebiasaan pemberian MP-ASI yang tidak tepat. Ketidaktahuan tentang cara pemberian makanan pada anak serta adanya kebiasaan yang merugikan kesehatan, secara langsung dan tidak langsung menjadi penyebab utama terjadinya masalah kurang gizi pada anak, khususnya pada anak usia di bawah 2 tahun (Astuti, 2019).

Usia 6-24 bulan merupakan usia yang sangat rawan karena pada usia ini merupakan masa peralihan dari ASI ke pengganti ASI atau ke makanan sapihan. Jika anak usia 6-24 bulan tidak cukup gizi dari MP-ASI, maka akan mengakibatkan gangguan pertumbuhan dan kurang gizi, oleh sebab itu dalam mengatasi masalah kurang gizi maka diperlukan perbaikan kuantitas dan kualitas MP-ASI. Untuk memperoleh MP-ASI yang baik secara kuantitas dan kualitas maka diperlukan peranan petugas kesehatan untuk memberikan informasi tentang praktek pemberian makanan yang baik dan tepat untuk anak di bawah usia 2 tahun kepada ibu, pengasuh, dan keluarga. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman maka dilakukanlah penyuluhan (Izur, 2019). Menurut suharjo (2013) penyuluhan adalah pendekatan edukatif yang menghasilkan perilaku individu atau masyarakat yang diperlukan dalam peningkatan pengetahuan. Dengan adanya penyuluhan diharapkan tingkat pengetahuan ibu meningkat sehingga mampu

UNIVERSITAS MEDAN AREA

memberikan MP-ASI pada bayinya.

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Melalui serambinews.com pada Kamis, 5 September 2019, Kabid Kesehatan Masyarakat Dinkes Aceh Timur, Zainal Abidin SKM MKes disebutkan beliau fokus melakukan penurunan angka stunting di Aceh Timur, yang tergolong tinggi yaitu hingga Juli 2019 mencapai 8.467 orang anak yang menderita stunting. dikatakan ada 14 instansi pemerintah kerjasama untuk menekan angka stunting dengan peran dan tupoksi yang berbeda. Ke-14 instansi tersebut yakni, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Perikanan, PUPR, Pendidikan, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan KB, Dinas Sosial, Kementerian Agama, Disdukcapil, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pengawasan Obat dan Makanan, Dinas Infokom, DPMG, dan Bappeda.

Kabupaten Aceh Timur memiliki 12 tugas pembinaan dalam rangka peningkatan status gizi masyarakat, yaitu peningkatan pengetahuan status gizi masyarakat, pembinaan pencegahan stunting, promosi strategi kesehatan, peningkatan surveilans gizi, penguatan intervensi suplementasi gizi pada ibu hamil dan balita, penyediaan makanan tambahan bagi bumil kurang energi kronis (KEK), penyediaan MTB bagi balita kurang gizi, suplementasi gizi mikro, peningkatan persalinan di fasilitas layanan kesehatan, pelaksanaan Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM), pengendalian penyakit filariasis dan kecacingan.

Tingginya angka stunting di Aceh Timur disebabkan beberapa faktor yaitu, karena praktek pengasuhan yang tidak baik, terbatasnya layanan kesehatan

termasuk layanan pengawasan sebelum persalinan atau (*ante natal care*), perawatan setelah kelahiran (*post natal care*), dan pembelajaran dini yang

berkualitas, kurangnya akses ke makanan bergizi, kurangnya akses ke air bersih dan sanitasi. Namun terkait sanitasi, 77,7 persen warga Aceh Timur sudah memiliki akses sanitasi ke jamban sehat. Sisanya, 22,3 persen belum memiliki akses. Dari dari 513 desa di Aceh Timur sebanyak 94 desa warganya secara keseluruhan telah memiliki akses 100 persen ke jamban sehat di rumahnya (Zainal Abidin, 2019).

Saat ini ada 10 desa dalam 6 kecamatan sebagai lokus penanganan stunting. Ke-10 desa tersebut yakni, Sampoimah (Kecamatan Idi Rayeuk), Seuneubok Panton, Cempedak, Keudondong, Alue Siwah (Darul Fallah), Alue Buloh Dua (Simpang Ulim), Seuneubok Dalam, Seuleumak Muda (Nurussalam), Paya Kalui (Peureulak), dan Seuleunak (Serbajadi). Di Kabupaten Aceh Timur Program Pencegahan yang dilakukan adalah melalui Intervensi Spesifik, yang berorientasi pada strategi komunikasi perubahan perilaku masyarakat, penguatan posyandu dengan pemberdayaan masyarakat serta penguatan lembaga kemasyarakatan gampong.

Sehubungan dengan uraian permasalahan diatas maka penulis akan melakukan penelitian mengenai Analisis Kinerja Pemerintah Kecamatan dalam Program Pemberdayaan Kecamatan (Studi Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting di Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur).

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah perumusan

1. Bagaimana kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting?
2. Apakah hambatan yang dihadapi Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting.
2. Menganalisis hambatan yang dihadapi Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting.

1.4. Manfaat penelitian

a. Manfaat praktis :

Bagi Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan Program Pemberdayaan Kecamatan.

b. Manfaat teoritis :

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Organisasi

Organisasi yang didirikan pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efisien dan efektif dengan tindakan yang dilakukan bersama-sama dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilakukan apabila para manjer dan anggotanya mengerti dan memahami dengan benar tentang organisasi. Karena, organisasi tersebut dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, pendefinisian organisasi yang banyak dilakukan oleh para ahli sekurang-kurangnya mempunyai unsur-unsur adanya manusia atau orang-orang yang bekerjasama, adanya kerjasama itu sendiri, dan adanya tujuan organisasi yang telah disepakati.

Definisi organisasi dari beberapa pandangan ahli organisasi tersebut diatas maka selanjutnya dapat digunakan sebagai acuan dalam mendefinisikan organisasi secara sederhana, sebagai berikut:

“Organisasi adalah merupakan suatu bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama-sama secara efisien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan didalamnya ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi tersebut”.

Organisasi itu sangatlah penting dalam kehidupan kita dan meresap dalam kehidupan masyarakat, karena dalam kenyataannya sebagian besar orang hidup dalam organisasi dan menghabiskan waktu hidup mereka sebagai anggota organisasi (sosial, pekerjaan, sekolah dan sebagainya). Memang kadangkala kita

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

tanggap terhadap kebutuhan manusia dan kadangkala juga dapat menjengkelkan atau membingungkan kita. Namun organisasi itu setidaknya-tidaknya dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif jika kemampuan *technical skill* dan manajerial *skill* dapat diterapkan dengan baik menjadi satu kesatuan yang solid yakni kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat dilihat atau ditinjau dari beberapa sudut pandangan, antara lain:

1. Organisasi Sebagai Wadah

Organisasi adalah merupakan suatu wahana kegiatan yang mencerminkan bahwa organisasi merupakan tempat beraktivitas saja yakni kegiatan administrasi dan manajemen. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, serta hubungan dan tata kerjanya. Pengertian demikian ini merupakan organisasi yang bersifat “statis” karena hanya melihat strukturnya saja. Dikatakan oleh Soewarno Handyaningrat (2008) memberikan penjelasan sebagai wadah yang sifatnya statis, karena setiap orang dalam wadah itu harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya serta hubungan dan tata kerjanya.

Oleh karena itu dalam organisasi yang dipandang sebagai wadah aktivitas maka pola struktur harus atas dasar landasan yang kuat serta pemikiran yang benar-benar berorientasi pada masa depan. Hal ini sangat perlu dilakukan untuk mengantisipasi terjadi adanya perubahan dimasa datang misalnya perubahan tujuan, perubahan aktivitas yang menuntut adanya perubahan yang mendasar dan

strukturnya tidak harus berubah.

2. Organisasi Sebagai suatu Proses Pembagian Kerja

Organisasi sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa adanya unsur- unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, adanya kerjasama dan adanya tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi dalam organisasi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena adanya pembagian kerja yang telah jelas dalam suatu sistem. Kerjasama dalam suatu sistem yang teratur ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati bersama.

Louis Allen (2008) mengemukakan tentang perlunya pembagian kerja sebagai berikut:

“We can define organization as the process of denifying and grouping the work to be performed, defining and delegating responsibility and authority, and establishing relationships for the purposes of enabling people to work most effectively together in accomplishing objectives” (kami dapat merumuskan organisasi sebagai proses menetapkan dan mengelompok-lompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggung jawab dan wewenang serta menyusun hubungan-hubungan dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara paling efektif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Pengelompokan orang-orang dalam suatu pekerjaan yang dilakukan akan memungkinkan terjadinya hubungan kerjasama yang formal sesuai dengan apa yang telah ditetapkan disamping itu dapat pula terjadi hubungan yang sifatnya informal antara individu dengan individu maupun individu dengan kelompok kerja yang lain, hal ini dapat terjadi karena adanya kepentingan-kepentingan pribadi masing-masing individu dalam suatu organisasi.

3. Organisasi sebagai Suatu Alat dalam Mencapai Tujuan

Manusia mendirikan suatu organisasi karena adanya beberapa tujuan dari individu dan hanya akan tercapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan adanya kesepakatan-kesepakatan atau adanya persetujuan bersama. Untuk melaksanakan kesepakatan tersebut maka dengan cara kerjasama akan dapat meringankan, mengefektifkan, mengefisiensikan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang hendak dicapai bersama.

Gibson, et. al (2007) dalam kaitannya dengan tujuan maka organisasi itu mengejar tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Organisasi merupakan suatu alat dalam mencapai tujuan dan sangat diperlukan oleh masyarakat baik dalam bidang profit maupun jasa (pelayanan). Tujuan organisasi akan tercapai bilamana tiap-tiap individu yang ada dalam organisasi sadar akan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

2.2. Teori Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berasal dari kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan

yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai (valensi) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar - benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi).

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan pendapat di atas kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek - aspek teknis pekerjaan.
2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Menurut Gilbert dalam Mangkunegara (2001) Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang. peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai” (Mangkunegara, 2001). Pandangan Gilbert mengenai kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi, kinerja sangat konsisten dengan apa yang kita anggap penting untuk memberdayakan pekerja. Untuk bekerja secara cakap, pekerja membuat pretasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan.

Agar apatur pemerintah dapat melalukan kegiatannya dengan baik, maka paling tidak secara teoritis oleh Compbell dalam Rukmini (2009) menyatakan ada empat kekuatan yang dimiliki dalam suatu kinerja, yakni: pertama, pengetahuan,

Dengan demikian secara teoritis dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan yang terbaik tergantung dari kinerja yang baik pula.

Kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Prawirosentono dalam Putri (2013) Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi.

Mc. Clelland (2005) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya.

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan

kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk

pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, terdiri dari kompetensi intelektual dan kompetensi fisik (Robbins, 2006). Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya, sehingga kompetensi kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Kristiwardhana (2013) mengatakan selain kompetensi yang mempengaruhi

UNIVERSITAS MEDAN AREA. Karyawan adalah salah satu aset perusahaan atau

kelangsungan hidup perusahaan atau instansi, untuk itu motivasi dari dalam diri karyawan sangat diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Kegiatan peningkatan produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan akan tumbuh dan berkembang perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugastugasnya secara maksimal ataupun kinerja yang bagus.

Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kompetensi kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kompetensi kerja yang maksimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Winardi (2005), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Selanjutnya menurut Wursanto (2007), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

2.2.1. Faktor - Faktor Kinerja

Menurut A. Dale Timple (2012) terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut : Faktor - faktor kinerja terdiri dari faktor

internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat - sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan - tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2001).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis - jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis - jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor - faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2.2.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

A. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata - rata (IQ 110 - 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2001).

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

B. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi pemerintahan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Keith Davis yang dikutip A. A Anwar Mangkunegara (2013) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukkan kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2006).

Motivasi dalam arti bagaimana anggota organisasi menafsirkan lingkungan kerja mereka. Vitalitas kerja yang ditunjukkan seseorang pekerja didasari atas faktor

- faktor apa yang memberi andil dan berkaitan dengan efek negatif terhadap vitalitas seseorang serta apa yang menimbulkan kegairahan dalam bekerja.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu :

1. prinsip partisipasi, dalam usaha memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui adil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dalam pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan terhadap apa yang diinginkan pegawai, supaya termotivasi bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

Sedangkan definisi motivasi menurut Suwatno dalam buku Asas-Asas

UNIVERSITAS MEDAN AREA Manusia. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang

tersebut, maka Edwin B. Flippo dalam bukunya *Malayu Hasibuan* yang berjudul *Manajemen Sumber Daya manusia* mengungkapkan konsep motivasi sebagai berikut : *“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behaviour result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives”* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai) (Hasibuan, 2002).

Berdasarkan pendapat di atas, maka motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan yang diberikan oleh lembaga supaya pegawai mau bekerja sesuai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Sejalan pendapat di atas, Abraham Spierling mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah:

“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive” (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). (Anwar, 2005).

Hasibuan (2008) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

atau ukuran yang ditetapkan atau diatur oleh perusahaan atau instansi dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja. Sebuah instansi melalui pimpinannya mempunyai kewajiban untuk membangun dan mengarahkan motivasi karyawannya dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan, memberi contoh yang baik, menginspirasi usul, dan saran karyawan bagi pengembang perusahaan atau instansi. Apabila motivasi sudah diarahkan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan atau instansinya dan terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinannya. Menumbuhkan motivasi karyawan dengan benar juga merupakan 21 modal penting agar sumber daya manusia perusahaan atau instansi mampu bekerja dengan baik dan optimal.

Pendapat tersebut di atas, mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari melalui penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

C. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006).

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pemimpin mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Yaitu kecerdasan pikiran atau Inteligensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi atau Emotional Quotient (EQ). pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.

D. Faktor Lingkungan Organisasi

Peningkatan kontribusi yang diberikan oleh pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Menurut William Stern (2000) yang dikutip A. A Anwar Mangkunegara.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang (Mangkunegara, 2006).

Pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan pasilitas kerja yang relatif memadai.

individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

2.2.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, proses, output, outcome, benefit maupun impact. Young mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai berikut ;

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2006)

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari

penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan

dalam penyesuaian - penyesuaian dan pengendalian. Arkinson mengemukakan ciri - ciri pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Merupakan suatu aspek dari strategi perusahaan.
2. Menetapkan ukuran kinerja melalui ukuran mekanisme komunikasi antar tingkatan manajemen.
3. Mengevaluasi hasil kinerja secara terus menerus guna perbaikan pengukuran kinerja pada kesempatan selanjutnya. (Dalam Mangkunegara, 2006).

Dalam kerangka pengukuran kinerja terdapat strategi pemerintahan mengenai penetapan, pengumpulan data kinerja, evaluasi dan cara pengukuran kinerja.

2.3. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah upaya memberdayakan (mengembangkan klien dari keadaan tidak atau kurang berdaya menjadi mempunyai daya) guna mencapai kehidupan yang lebih baik. Jadi pemberdayaan masyarakat adalah upaya mengembangkan masyarakat dari keadaan kurang atau tidak berdaya menjadi punya daya dengan tujuan agar masyarakat tersebut dapat mencapai/memperoleh kehidupan yang lebih baik.

Payne (2007) mengemukakan lebih jauh inti dari tujuan pemberdayaan dilakukan :

“to help clients gain power of decision and action over their own lives by reducing the effect of social or personal blocks to exercising capacity and self-confidence to a degree and by transferring power from the environment to clients.”

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Shardlow (2008) melihat bahwa berbagai pengertian yang ada mengenai pemberdayaan pada intinya membahas bagaimana individu, kelompok maupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka. Gagasan Shardlow ini, tidak jauh dengan gagasan yang mengartikan pemberdayaan sebagai upaya mendorong klien untuk menentukan sendiri apa yang harus ia lakukan dalam kaitannya dengan upaya mengatasi permasalahan yang ia hadapi sehingga klien mempunyai kesadaran dan kekuasaan penuh dalam membentuk hari depannya.

Pemberdayaan merupakan suatu bentuk upaya memberikan kekuatan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan berbagai bentuk inovasi kreatif sesuai dengan kondisi, yang secara potensial dimiliki. Disamping itu secara bertahap masyarakat juga didorong untuk meningkatkan kapasitas dirinya untuk mengambil peran yang sejajar dengan mereka yang lebih berdaya melalui proses penyadaran.

Konsep pemberdayaan pada hakikatnya dapat dipandang sebagai upaya untuk mewujudkan keberdayaan, yaitu kemampuan dan kemandirian. Menurut Kartasmita (2006) keberdayaan merupakan unsur-unsur yang memungkinkan suatu masyarakat bertahan (*survive*) dan dalam pengertian dinamis mengembangkan diri dan mencapai kemajuan. Unsur-unsur yang menjadi sumber keberdayaan masyarakat dimaksud adalah nilai kesehatan, pendidikan, prakarsa, kekeluargaan, kegotongroyongan, kejuangan dan sebagainya.

Secara etimologi, pemberdayaan berasal dari kata berdaya yang berarti berkekuatan, berkemampuan bertenaga (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Menurut Sumodiningrat, (2009) pengertian pemberdayaan adalah meningkatkan kemampuan dan kemandirian. Perserikatan Bangsa Bangsa untuk program pembangunan (*United Nations Development Programme*) mendefinisikan pemberdayaan masyarakat sebagai proses dimana semua usaha swadaya masyarakat digabungkan dengan usaha usaha yang dilakukan pemerintah guna meningkatkan kondisi masyarakat di bidang ekonomi, sosial dan budaya. Atau pengertian tersebut dapat disederhanakan menjadi suatu metode atau pendekatan yang menekankan adanya partisipasi umum dan keterlibatan langsung penduduk dalam proses pembangunan.

Pemberdayaan (*empowerment*) dalam studi kepustakaan memiliki kecenderungan dalam dua proses. *Pertama*, proses pemberdayaan yang menekankan pada proses pemberian atau mengalihkan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu menjadi lebih berdaya, dan *kedua*, menekankan pada proses menstimulasi, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya melalui proses dialog.

Menurut Prijono (2006), pemberdayaan terdiri dari pemberdayaan pendidikan, ekonomi, sosial budaya, psikologi dan politik. Pemberdayaan pendidikan merupakan faktor kunci yang ditunjang dan dilengkapi oleh

pemberdayaan yang lain, yaitu:

1. Pemberdayaan pendidikan.

Pendidikan merupakan kunci pemberdayaan masyarakat. Oleh karena pendidikan dapat meningkatkan pendapatan, kesehatan, produktivitas. Seringkali masyarakat berpendidikan rendah yang salah satu penyebabnya adalah faktor ekonomi, karena dalam pendidikan itu sendiri membutuhkan biaya yang cukup banyak.

2. Pemberdayaan ekonomi.

Akses dan penghasilan atas pendapatan bagi setiap orang merupakan hal yang penting karena menyangkut otonominya (kemandirian). Sehingga dengan faktor ekonomi tersebut memungkinkan manusia untuk mengontrol dan mengendalikan kehidupannya sesuai dengan yang mereka inginkan.

3. Pemberdayaan sosial budaya.

Dalam kehidupan masyarakat hendaknya tidak ada perbedaan-perbedaan peran dan tanggung jawab dalam kehidupan bermasyarakat. Setiap manusia hendaknya memiliki peran dan tanggung jawab yang sama sehingga dapat berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat secara bersama-sama.

4. Pemberdayaan psikologi.

Pemberdayaan sebagai perubahan dalam cara berfikir manusia. Pemberdayaan tidak bermaksud membekali manusia dengan kekuasaan dan kekayaan, tetapi membuat mereka sadar terhadap dirinya dan apa yang diinginkan dalam hidup ini. Interaksi antar masyarakat didasarkan atas pengambilan keputusan

bersama, tanpa ada yang memerintah dan diperintah, tidak ada yang merasa

menang atau dikalahkan.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

mencapai dengan hubungan timbal balik yang saling memberdayakan.

5. Pemberdayaan politik.

Dalam pemberdayaan politik pada intinya adalah bagaimana setiap orang dapat memiliki peluang dan partisipasi yang sama dalam kegiatan-kegiatan politik. Seperti kesempatan bersama dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan, keterlibatan lembaga-lembaga politik, kesempatan untuk memberikan pendapat dan menyampaikan hak suara dan lain sebagainya.

Dalam pelaksanaannya, pemberdayaan yang menurut Midgley dalam Adi (2003) diidentikkan dengan pembangunan sosial yang dapat dilakukan oleh individu, masyarakat/atau komunitas maupun oleh pemerintah, yaitu:

1. Pembangunan sosial melalui individu (*Social Development By Individual*), dimana individu-individu dalam masyarakat secara swadaya membentuk usaha pelayanan masyarakat pada pendekatan individual ataupun perusahaan (*individuals or enterprise approach*).
2. Pembangunan sosial melalui komunitas (*Social Development By Communities*), dimana kelompok masyarakat secara bersama-sama berupaya mengembangkan komunitas lokalnya. Pendekatan ini lebih dikenal dengan nama pendekatan komunitarian (*communitarian approach*).
3. Pembangunan sosial melalui pemerintah (*Social Development By Goverments*), dimana pembangunan sosial dilakukan oleh lembaga-lembaga didalam organisasi pemerintah (*governmental agencies*). Pendekatan ini lebih dikenal dengan nama pendekatan statis (*statist approach*).

2.4. Pemberdayaan Masyarakat

2.4.1. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan, dan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Pengertian “proses” menunjukkan pada serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang dilakukan secara kronologis sistematis yang mencerminkan pertahapan upaya mengubah masyarakat yang kurang atau belum berdaya menuju keberdayaan. Proses akan merujuk pada suatu tindakan nyata yang dilakukan secara bertahap untuk mengubah kondisi masyarakat yang lemah, baik knowledge, attitude, maupun practice (KAP) menuju pada penguasaan pengetahuan, sikap-perilaku sadar dan kecakapan-keterampilan yang baik.

Makna “memperoleh” daya/ kekuatan/ kemampuan menunjuk pada sumber inisiatif dalam rangka mendapatkan atau meningkatkan daya, kekuatan atau kemampuan sehingga memiliki keberdayaan. Kata “memperoleh” mengindikasikan bahwa yang menjadi sumber inisiatif untuk berdaya berasal dari masyarakat itu sendiri. Dengan demikian masyarakat yang mencari, mengusahakan, melakukan, menciptakan situasi atau meminta pada pihak lain untuk memberikan daya/ kekuatan/ kemampuan. Iklim seperti ini hanya akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

tidak adanya kekuatan, dan sekaligus disertai dengan kesadaran akan perlunya memperoleh daya/ kemampuan/ kekuatan.

Makna kata “pemberian” menunjukkan bahwa sumber inisiatif bukan dari masyarakat. Insiatif untuk mengalihkan daya/ kemampuan/ kekuatan, adalah pihak-pihak lain yang memiliki kekuatan dan kemampuan, misalnya pemerintah atau agen-agen lainnya. Senada dengan pengertian ini Prijono & Pranarka (2006) menyatakan bahwa: pemberdayaan mengandung dua arti. Pengertian yang pertama adalah *to give power or authority*, pengertian kedua *to give ability to or enable*. Pemaknaan pengertian pertama meliputi memberikan kekuasaan, mengalihkan kekuatan atau mendelegasikan otoritas kepada pihak yang kurang/ belum berdaya. Di sisi lain pemaknaan pengertian kedua adalah memberikan kemampuan atau keberdayaan serta memberikan peluang kepada pihak lain untuk melakukan sesuatu.

Berbeda dengan pendapat Pranarka, Sumodiningrat (Sumodiningrat, 2000 dalam Ambar Teguh, 2004) menyampaikan: pemberdayaan sebenarnya merupakan istilah yang khas Indonesia daripada Barat. Di barat istilah tersebut diterjemahkan sebagai *empowerment*, dan istilah itu benar tapi tidak tepat. Pemberdayaan yang kita maksud adalah memberi “daya” bukan “kekuasaan” daripada “pemberdayaan” itu sendiri. Barangkali istilah yang paling tepat adalah “energize” atau katakan memberi “energi” pemberdayaan adalah pemberian energi agar yang bersangkutan mampu untuk bergerak secara mandiri.

Bertolak pada kedua pendapat diatas dapat dipahami bahwa untuk konteks
UNIVERSITAS MEDAN AREA

kekuasaan daripada pemberian daya. Pengertian tersebut sangat wajar terbentuk, mengingat lahirnya konsep pemberdayaan di barat merupakan suatu reaksi atau pergulatan kekuasaan, sedangkan dalam konteks Indonesia apa yang disebut dengan pemberdayaan merupakan suatu usaha untuk memberikan daya, atau meningkatkan daya (Tri Winarni, 2008).

Berkenaan dengan pemaknaan konsep pemberdayaan masyarakat, Winarni mengungkapkan bahwa inti dari pemberdayaan adalah meliputi tiga hal yaitu pengembangan, (*enabling*), memperkuat potensi atau daya (*empowering*), terciptanya kemandirian (Tri Winarni, 2008). Pada hakikatnya pemberdayaan merupakan penciptaan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Logika ini didasarkan pada asumsi bahwa tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa memiliki daya. Setiap masyarakat pasti memiliki daya, akan tetapi kadang-kadang mereka tidak menyadari atau daya tersebut masih belum diketahui secara eksplisit.

Oleh karena itu daya harus digali dan kemudian dikembangkan. Jika asumsi ini berkembang maka pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Di samping itu hendaknya pemberdayaan jangan menjebak masyarakat dalam perangkap ketergantungan (*charity*), pemberdayaan sebaliknya harus mengantarkan pada proses kemandirian. (Tri Winari, 2008). Akar pemahaman yang diperoleh dalam

diskursus ini adalah:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Daya dipahami sebagai suatu kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

masyarakat, supaya mereka dapat melakukan sesuatu (pembangunan) secara mandiri.

2. Pemberdayaan merupakan suatu proses bertahap yang harus dilakukan dalam rangka memperoleh serta meningkatkan daya sehingga masyarakat mampu mandiri (Tri Winarni, 2008).

Pemberdayaan memiliki makna membangkitkan sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan keterampilan masyarakat untuk meningkatkan kapasitas dalam menentukan masa depan mereka (Suparjan dan Hempri, 2003). Konsep utama yang terkandung dalam pemberdayaan adalah bagaimana memberikan kesempatan yang luas bagi masyarakat untuk menentukan sendiri arah kehidupan dalam komunitasnya.

Pemberdayaan memberikan tekanan pada otonom pengambilan keputusan dari suatu kelompok masyarakat. Penerapan aspek demokrasi dan partisipasi dengan titik fokus pada lokalitas akan menjadi landasan bagi upaya penguatan potensi lokal. Pada aras ini pemberdayaan masyarakat juga difokuskan pada penguatan individu anggota masyarakat beserta pranata-pranatanya. Pendekatan utama dalam konsep pemberdayaan ini adalah menempatkan masyarakat tidak sekedar sebagai obyek melainkan juga sebagai subyek.

Konteks pemberdayaan, sebenarnya terkandung unsur partisipasi yaitu bagaimana masyarakat dilibatkan dalam proses pembangunan, dan hak untuk menikmati hasil pembangunan. Pemberdayaan mementingkan adanya pengakuan

subyek akan kemampuan atau daya (*power*) yang dimiliki obyek. Secara garis

mengalihfungsikan individu yang tadinya obyek menjadi subyek (Suparjan dan Hempri, 2003).

2.4.2. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Lebih lanjut perlu ditelusuri apa yang sesungguhnya dimaknai sebagai suatu masyarakat yang mandiri. Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu kondisi yang dialami masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya dan kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, dengan pengerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut, dengan demikian untuk menuju mandiri perlu dukungan kemampuan berupa sumber daya manusia yang utuh dengan kondisi kognitif, konatif, psikomotorik dan afektif, dan sumber daya lainnya yang bersifat fisik- material.

Pemberdayaan masyarakat hendaklah mengarah pada pada pembentukan kognitif masyarakat yang lebih baik. Kondisi kognitif pada hakikatnya merupakan kemampuan berpikir yang dilandasi oleh pengetahuan dan wawasan seorang atau masyarakat dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA suatu sikap perilaku masyarakat yang terbentuk yang

pemberdayaan. Kondisi afektif adalah merupakan sense yang dimiliki oleh masyarakat yang diharapkan dapat diintervensi untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku. Kemampuan psikomotorik merupakan kecakapan ketrampilan yang dimiliki masyarakat sebagai upaya pendukung masyarakat dalam rangka melakukan aktivitas pembangunan.

Terjadinya keberdayaan pada empat aspek tersebut (kognitif, konatif, afektif dan psikomotorik) akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan, karena dengan demikian dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan yang dilengkapi dengan kecakapan ketrampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhannya tersebut, untuk mencapai kemandirian masyarakat diperlukan sebuah proses. Melalui proses belajar maka masyarakat secara bertahap akan memperoleh kemampuan/ daya dari waktu ke waktu, dengan demikian akan terakumulasi kemampuan yang memadai untuk mengantarkan kemandirian mereka, apa yang diharapkan dari pemberdayaan yang merupakan visualisasi dari pembangunan sosial ini diharapkan dapat mewujudkan komunitas yang baik dan masyarakat yang ideal (Ambar Teguh, 2014).

2.4.3. Tahap-Tahap Pemberdayaan

Menurut Sumodiningrat pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri, meski dari jauh di jaga agar tidak jatuh lagi (Sumodiningrat, 2010 dalam Ambar Teguh, 2014).

belajar hingga mencapai status mandiri, meskipun demikian dalam rangka

mencapai kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.

Sebagaimana disampaikan di muka bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan masyarakat akan berlangsung secara bertahap. Tahap-tahap yang harus dilalui tersebut adalah meliputi:

- a. Tahap penyadaran dan tahap pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan kapasitas diri.
- b. Tahap transformasi kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.
- c. Tahap peningkatan kemampuan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mengantarkan pada kemandirian (Ambar Teguh, 2014).

2.5. Stunting

Saryono (2010) Stunting adalah kegagalan untuk mencapai pertumbuhan yang optimal, diukur berdasarkan TB/U (tinggi badan menurut umur) Stunting atau malnutrisi kronik merupakan bentuk lain dari kegagalan pertumbuhan. Stunting adalah gangguan pertumbuhan fisik yang sudah lewat, berupa pencegahan kecepatan pertumbuhan dalam perkembangan manusia yang merupakan dampak utama dari gizi kurang. Gizi kurang merupakan hasil dari ketidak seimbangan faktor-faktor pertumbuhan (faktor internal dan eksternal).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Gizi kurang dapat terjadi selama beberapa periode pertumbuhan seperti masa
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

anak). Hal ini juga bisa disebabkan karena defisiensi dari berbagai zat gizi, misalnya mikronutrien, protein atau energi.

Supariasa, (2003) Pertumbuhan (growth) berkaitan dengan perubahan dalam besar, jumlah, ukuran dan fungsi tingkat sel, organ maupun individu, yang diukur dengan ukuran berat (gram, pound, kilogram), ukuran panjang (cm, meter), umur tulang dan keseimbangan motolik (retensi kalsium, dan nitrogen tubuh). Pertumbuhan adalah peningkatan secara bertahap dari tubuh, organ dan jaringan dari masa konsepsi sampai remaja.

Stunting Tinggi badan menurut umur (TB/U) adalah indikator untuk mengetahui seseorang anak Stunting atau normal. Tinggi badan merupakan ukuran antropometri yang menggambarkan pertumbuhan skeletal. Dalam keadaan normal, tinggi badan tumbuh seiring pertambahan umur. Pertumbuhan tinggi badan relatif kurang sensitif terhadap masalah kekurangan gizi dalam waktu yang pendek. Indeks TB/U menggambarkan status gizi masa lampau serta erat kaitannya dengan sosial ekonomi.

Salah satu metode penilaian status gizi secara langsung yang paling populer dan dapat diterapkan untuk populasi dengan jumlah sampel besar adalah antropometri. Di Indonesia antropometri telah digunakan secara luas sebagai alat untuk menilai status gizi masyarakat dan pertumbuhan perorang pada beberapa dasawarsa belakang ini. Antropometri sebagai indikator status gizi dapat dilakukan dengan mengukur beberapa parameter, sedangkan parameter adalah ukuran tunggal dari ukuran tubuh manusia. Tinggi badan merupakan parameter

UNIVERSITAS MEDAN AREA

yang penting bagi keadaan yang telah lalu dan keadaan sekarang. Pengukuran

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

tinggi badan atau panjang badan pada anak dapat dilakukan dengan alat pengukur tinggi/panjang badan dengan presisi 0.1 cm. Penggunaan indeks TB/U memiliki beberapa kelebihan antara lain:

1. merupakan indikator yang baik untuk mengetahui kurang gizi pada masa lampau.
2. Alat mudah dibawa-bawa, murah.
3. Pengukuran objektif.

Sedangkan kelemahannya antara lain :

1. Dalam penilaian intervensi harus disertai dengan indeks lain (seperti BB/U), karena perubahan tinggi badan tidak banyak terjadi dalam waktu singkat,
2. Ketepatan umur sulit didapat.

Indikator TB/U memberikan indikasi masalah gizi yang sifatnya kronik sebagai akibat dari keadaan berlangsung lama, misalnya kemiskinan, perilaku hidup sehat dan pola asuh/pemberian makanan yang kurang baik dari sejak anak dilahirkan yang mengakibatkan anak menjadi pendek (Riskesdas, 2014).

Soetjningsih (2012) Bayi Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) adalah bayi yang lahir dengan berat kurang dari 2500 gram, tanpa memandang usia kehamilan. Bayi yang lahir dengan BBLR tergolong bayi dengan resiko tinggi, karena angka kesakitan dan kematiannya tinggi. Oleh karena itu pencegahan BBLR adalah sangat penting, dengan pemeriksaan prenatal yang baik dan memerhatikan kebutuhan gizi ibu. Dikatakan bahwa bayi yang lahir dengan

BBLR kurang baik karena pada bayi BBLR telah terjadi retardasi pertumbuhan

sejak di dalam kandungan, lebih-lebih jika tidak mendapat nutrisi yang baik setelah lahir.

Menurut Sitohang (2004) bayi berat lahir rendah (BBLR) dibagi menjadi dua golongan, yaitu :

a. Prematur

Bayi yang dilahirkan dengan masa gestasi < 37 minggu dan berat badan ≤ 2500 gram. Biasanya kelahiran premature ini disebabkan oleh ibu yang mengalami perdarahan antepartum, trauma fisik, psikologis, usia ibu terlalu muda (20 tahun), multigravida dengan jarak kehamilan dekat, keadaan ekonomi rendah dan kehamilan ganda atau hidramnion.

b. Dismatur Bayi lahir kecil dengan berat badan seharusnya untuk masa gestasi. Kondisi ini dapat terjadi preterm, aterm, maupun posterm. Dalam hal ini bayi mengalami retardas pertumbuhan intra uterin dan merupakan bayi kecil untuk masa kehamilannya. Bayi kecil masa kehamilan sering disebut juga dengan intra uterin growth retardation (IUGR). Ada dua bentuk IUGR yaitu :

1. Propotionate IUGR, janin lahir dengan berat, panjang, dan lingkaran kepala dalam proporsi yang seimbang, akan tetapi keseluruhannya masih dibawah masa gestasi yang sebenarnya.
2. Disproportionate IUGR, janin lahir dengan panjang, dan lingkaran kepala normal akan tetapi berat tidak sesuai dengan masa gestasi.

Bayi yang lahir dengan berat badan lahir rendah sering mengalami masalah

UNIVERSITAS MEDAN AREA mengalami hipotermia dan menelan belum sempurna, mudah

Gambaran klinis bayi BBLR antara lain fisiknya masih lemah, kepala lebih besar dari badannya, kulit tipis, rambut tipis dan halus, genitalia belum sempurna, ubun-ubun lebar, tulang rawan elastis kurang, otot-otot masih hipotonik dan pernafasan belum teratur.

Data Nasional tentang gizi ibu sangat tidak tersedia, tetapi berat lahir rendah dan anemia memberikan sebuah indikasi. Berat anak saat lahir merupakan akibat langsung dari status kesehatan dan gizi ibu sebelum dan selama kehamilan. Secara nasional, proporsi anak dengan berat lahir rendah pada tahun 2010 (11% dengan berat badan kurang dari 2.500 gram) tidak menunjukkan perubahan signifikan sejak tahun 2007. Di empat belas provinsi, prevalensi berat lahir rendah meningkat dari tahun 2007 sampai 2010 (UNICEF Indonesia, 2012).

Menurut Nurlinda (2013) yang mengutip pendapat Reyes (2005), banyak faktor yang mempengaruhi kejadian BBLR terutama yang berkaitan dengan ibu selama masa kehamilan. Berat badan ibu < 50 kg, keluarga yang tidak harmonis termasuk didalamnya kekerasan dalam rumah tangga dan tidak adanya dukungan dari keluarga selama masa kehamilan, gizi ibu buruk selama masa kehamilan, kenaikan berat badan ibu kurang dari 7 kg selama hamil, infeksi kronik, tekanan darah tinggi selama hamil, kadar gula darah ibu tinggi, merokok, alkohol, serta genetik merupakan faktor penyebab bayi yang dilahirkan BBLR.

Berbagai faktor yang mempengaruhi BBLR yaitu jenis kelamin bayi, ras, keadaan plasenta, umur ibu, aktivitas ibu, kebiasaan merokok, paritas, jarak kehamilan, tinggi badan dan berat badan ibu sebelum kehamilan, keadaan sosial

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ekonomi, gizi, pemanfaatan pelayanan kesehatan dan penambahan berat badan ibu selama kehamilan.

Turhayati (2006) Penyebab terbanyak terjadinya BBLR adalah kelahiran prematur. Faktor ibu yang lain yaitu umur, paritas dan lain-lain. Faktor plasenta seperti penyakit vaskuler, kehamilan kembar serta faktor janin juga merupakan penyebab terjadinya BBLR. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya persalinan prematur atau berat badan lahir rendah adalah:

1. Faktor Ibu

- a. Gizi saat hamil yang kurang
- b. Umur kurang dari 20 tahun atau di atas 35 tahun
- c. Jarak hamil dan bersalin terlalu dekat
- d. Penyakit menahun ibu seperti hipertensi, jantung, gangguan pembuluh darah
- e. Merokok
- f. Faktor pekerjaan yang terlalu berat.

2. Faktor Kehamilan

- a. Hamil dengan hidramnion
- b. Hamil ganda
- c. Perdarahan antepartum
- d. Komplikasi hamil : pre-eklamsia/eklamsia, ketuban pecah dini.

3. Faktor Janin

- a. Cacat bawaan

- b. Infeksi dalam rahim

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

2.6. Penelitian Terdahulu

Menurut Eka Fitriana, (2017) dalam penelitiannya yaitu “ Pengaruh Penyuluhan MP-ASI Terhadap Tingkat Pengetahuan Ibu Dalam Pemberian MPASI Di Puskesmas Samigaluh 1” Persamaan penelitian terdapat pada variabel yang diteliti yaitu penyuluhan MP-ASI dan tingkat pengetahuan ibu, rancangan penelitian yang digunakan yaitu one group pretest posttest. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada responden yang digunakan yaitu bukan anak stunting, dan tempat yang digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deni Era Nugrahaeni (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan pengetahuan ibu balita sebelum dan sesudah pemberian penyuluhan kesehatan dengan media lembar balik. Perbedaan terlihat dari adanya peningkatan pengetahuan ibu balita.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Furi Kamalia Fitriani (2015) menjelaskan hasil analisis data dengan uji Wilcoxon diperoleh nilai p value 0,001 dengan pengetahuan ibu balita gizi kurang menunjukkan adanya pengaruh penyuluhan kesehatan dengan media lembar balik terhadap pengetahuan ibu balita gizi kurang tentang pemantauan pertumbuhan dan status gizi. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pemberian Pendidikan kesehatan dengan media lembar balik.

Dewi Marfuah dan Indah Kurniawati , (2017) dalam penelitiannya yaitu

“Upaya Peningkatan Pengetahuan Ibu tentang MP-ASI dengan Edukasi Gizi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Melalui **Booknet** bersamaan penelitian terdapat pada variabel yang diteliti yaitu

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/8/23

pengetahuan ibu tentang MP-ASI dan persamaan desain penelitian yaitu one group pretest posttest. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada responden yang akan diteliti yaitu usia 6-24 bulan dan perbedaan perlakuan yang dilaksanakan selama 3 bulan. Setiap bulan subyek akan diberi edukasi gizi berupa pendidikan gizi dengan media booklet dan praktek pembuatan MP-ASI. Sedangkan penelitian ini responden yang digunakan yaitu anak stunting usia 6-18 bulan dan pemberian perlakuan tidak setiap bulan, hanya sekali dengan ceramah dan praktek pembuatan MP-ASI.

Ade Humaira, (2015) dalam penelitiannya yaitu “ Pengaruh Penyuluhan Kesehatan Terhadap Perilaku Ibu Dalam Memberikan Makanan Pendamping ASI Pada Bayi Umur 6-9 Bulan Di Posyandu Flamboyan Rejodadi Kasihan Bantul Yogyakarta” Persamaan penelitian terdapat pada variabel yang diteliti yaitu tentang pemberian penyuluhan, rancangan penelitian yang digunakan yaitu one group pretest posttest dan dalam pengambilan sample dengan teknik purposive sampling. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada responden yang diteliti yaitu usia 6-9 bulan dan variabel terikatnya berbeda yaitu perilaku ibu, serta perbedaan tempat dan waktu yang digunakan, sedangkan penelitian ini menggunakan responden usia 6-18 bulan yang mengalami stunting.

Penelitian yang dilakukan oleh Mu'amar pada tahun 2015 yang dimuat dalam e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 11, Nopember 2015 dengan judul Analisis Kinerja Sekretariat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas, Fungsi di

Kabupaten Donggala menyebutkan Pada aspek produktifitas pelaksanaan

menjadi usulan - usulan dari masyarakat yang diperoleh dari masyarakat dan mengambil skala prioritas. Sehingga dalam hal ini, produktifitas kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, sudah cukup baik. Menyangkut kualitas layanan aparatur Sekretariat Kabupaten Donggala dapat dilihat dari aspek spontanitas dalam menangani permasalahan dan melayani masyarakat, masih kurang baik sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari para pimpinan yang ada di Setda Kabupaten Donggala. Aspek responsivitas sudah cukup baik, dapat terpenuhinya kebutuhan masyarakat melalui stimulan yang memotivasi masyarakat untuk kebutuhannya sendiri. Aspek responsibilitas pada aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala yang dilihat dari tingkat pengetahuan aparat terhadap peraturan perundang - undangan yang berlaku sudah cukup baik. Dalam pelaksanaan aspek akuntabilitas Kantor Sekda Kabupaten Donggala pertanggungjawaban disampaikan/dilaporkan kepada pemberi kebijakan dan berupa dokumen-dokumen sehingga menyebabkan kurang transparannya, sehingga hal tersebut kurang baik.

Penelitian lain dilakukan oleh Renny Yudisthesia pada tahun 2012 dalam Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume I Edisi 2, Juli-Desember 2012 dengan judul Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan menyimpulkan Kinerja aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yang dilihat dari aspek produktivitas yang dapat dilihat dari pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan kantor, tenggang waktu penyelesaian suatu

permasalahan, ketepatan dalam penyelesaian berkas permasalahan dapat

dikatakan baik. Sedangkan menyangkut kualitas layanan aparatur Sekretariat

Daerah Kabupaten Balangan dapat dilihat dari aspek spontanitas dalam menangani permasalahan dan melayani masyarakat, tenggang waktu lamanya penyelesaian satu masalah dan kesopanan serta keramahan dalam memberikan pelayanan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pengguna jasa, atau masih kurang sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dari para pimpinan. Akan tetapi dari segi responsivitas, pelayanan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dilakukan dengan responsif. Begitu pula dengan aspek tanggung jawab dan akuntabilitas kinerja aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan cukup baik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain, pada dasarnya memiliki kesamaan dengan hasil penelitian ini, namun ada beberapa hal yang menjadi perbedaan yaitu bahwa kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur tahun 2017 khususnya pada Bagian Administrasi Pembangunan dengan menggunakan teori AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menyebutkan indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi, disimpulkan kemampuan, individu dan motivasi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Timur sudah baik namun lingkungan organisasi masih kurang baik. Hambatan yang dihadapi antara lain pegawai sulit beradaptasi, beban kerja besar dan jarak domisili pegawai jauh dari kantor. Beberapa hal yang disarankan penulis adalah membuat pelatihan bagi pegawai, memberikan cuti, reward dan menyediakan fasilitas mess.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Bentuk Penelitian

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode penelitian diperlukan sebagai frame dalam suatu garis pemikiran yang tidak bias. Ada beberapa jenis penelitian antara lain, penelitian survey, eksperimen, grounded, kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif serta analisa data sekunder. Singarimbun (Efendi 2000). Untuk menggali informasi yang dibutuhkan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, analisis serta wawancara mendalam secara langsung.

Menurut Bogdan dan Taylor (Moleong, 2001) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Hasil penelitian akan dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata dengan memberikan gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat terhadap objek yang akan diteliti. Menurut Singarimbun (2004) menyatakan bahwa penelitian deskriptif dimaksud untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu, dimana peneliti mengembangkan konsep dan menghimpun konsep serta menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan hipotesa.

Dengan menggunakan metode penelitian ini, peneliti akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

menggambarkan dan menterjemahkan fakta aktual yang ada di lapangan. Dengan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, maka tujuan penelitian ini yaitu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

untuk menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur. Alasan pemilihan lokasi ini karena salah satu desa di Kecamatan ini adalah lokus penanganan stunting di Kabupaten Aceh Timur, sehingga data yang dibutuhkan lebih akurat. Penelitian akan dilakukan selama 2 bulan dari Januari s.d Februari 2020. Penduduk Kecamatan Banda Alam berdasarkan hasil perkembangan pertambahan jumlah penduduk, yakni; (angka kelahiran dikurangi dengan angka kematian dan angka pemasukan penduduk dikurangi dengan angka perpindahan penduduk) dan laporan kependudukan sampai dengan akhir Desember 2018 berjumlah ± 7.891 jiwa, terdiri dari; ± 3.924 jiwa laki-laki dan ± 3.967 jiwa Perempuan dengan ± 1.955 Kepala Keluarga.

3.3. Sumber Data

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap memiliki informasi kunci (*key informan*) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Selanjutnya dalam pengambilan informasi, peneliti menggunakan teknik “snowball” yaitu dimana penentuan subjek maupun informan penelitian berkembang dan bergulir mengikuti informasi atau data yang diperlukan dari informan yang diwawancarai sebelumnya. Maka dari itu, spesifikasi dari informan penelitian tidak dijelaskan secara rinci, tetapi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

berkembang sesuai dengan data yang didapat untuk dianalisis selanjutnya.
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Menyalin sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

berperan untuk menilai kinerja pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur dalam pencegahan stunting melalui program pemberdayaan masyarakat.

Untuk mengetahui secara cermat dan menyeluruh tentang kinerja Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur, subyek informan lainnya didasarkan kebutuhan pada saat pengumpulan data di lapangan. Kebutuhan yang dimaksud adalah ketika pengumpulan data dilakukan secara lebih mendalam dan hanya subyek penelitian tertentu yang dapat memberikan datanya, karena penelitian ini ingin menggali informasi sebanyak-banyaknya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang lebih menekankan pada aspek materi, segala sesuatu yang hanya berhubungan dengan keterangan tentang suatu fakta yang ditemui peneliti di daerah penelitian (Bungin, 2001). Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini meliputi wawancara.

Wawancara/interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi (Nasution, 2002). Sedangkan Mulyana (2002) mengatakan bahwa wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. Indikator yang akan diukur pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi

UNIVERSITAS MEDAN AREA berdasarkan teori AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013)

yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yaitu kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur peneliti (pewawancara) menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Teknik ini ditempuh karena sejumlah informan yang representative ditanyai dengan pertanyaan yang sama, sehingga diketahui informasi atau data yang penting. (Moleong, 2001). Sedangkan metode wawancara tak berstruktur/terbuka, menurut Mulyana (2002) bersifat luwes, susunan pertanyaannya dan susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara.

Ada 3 (tiga) karakteristik wawancara tak berstruktur/terbuka yaitu :

- a. memungkinkan informan menggunakan cara-cara unik mendefinisikan pendapatnya
 - b. mengasumsikan bahwa tidak ada urutan tetapi pertanyaan yang sesuai untuk semua responden/informan
 - c. memungkinkan informan membicarakan isu-isu penting yang tidak terjadwal
- (Denzin dalam Mulyana, 2002:182)

Senada dengan Denzin, Nasution (2002:119) juga mengatakan bahwa wawancara terbuka memungkinkan informan spontan dapat mengeluarkan segala sesuatu yang ingin dikemukakannya. Dengan demikian pewawancara memperoleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA tentang masalah itu, karena setiap informan bebas

meninjau berbagai aspek menurut pendirian dan pikiran masing-masing dan dengan demikian dapat memperkaya pandangan peneliti.

Dipilihnya metode wawancara dalam penelitian ini dimaksudkan untuk:

- memperoleh keterangan yang sedalam-dalamnya bagaimana kinerja Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur.
- memperoleh informasi dengan cepat dan langsung dari informan
- memperoleh jawaban yang valid berdasarkan mimik, emosi informan saat memberikan informasi/pendapat
- memperoleh jawaban yang akurat karena apabila ada salah penafsiran dari informan, peneliti dapat langsung memperbaiki/meluruskan pertanyaan yang dimaksud oleh peneliti.

Pada penelitian ini yang menjadi key informan adalah Camat Banda Alam Kabupaten Aceh Timur karena dianggap sebagai orang yang mengetahui semua proses kinerja Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur, selanjutnya wawancara juga akan dilakukan dengan 1 orang Sekretaris Camat, 1 orang Seksi Tata Pemerintahan, 1 orang Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong, 1 orang Seksi Keistimewaan Aceh, 1 orang Seksi Kesejahteraan Sosial dan Ketertiban Umum, 1 orang Kasubbag Umum, 1 orang Kasubbag Perencanaan, Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan, 1 orang Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Timur, 1 orang Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta 5 orang Geucik, sehingga dapat diperoleh informasi yang detail mengenai kinerja

Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur dalam Program Pemberdayaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Masyarakat khususnya dalam pencegahan stunting.

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

3.5. Definisi Konsep dan Operasional

3.5.1. Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Efendi (2008), definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) konsep dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan pendapat tersebut maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur.

Analisis kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Mangkunegara, (2013) menjelaskan bahwa kinerja atau penilaian prestasi adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka analisis kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
aparatur ke depannya.

Document Accepted 24/8/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

3.5.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

a. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, aparatur yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2013).

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) aparatur dalam menghadapi situasi kerja di suatu organisasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri aparatur yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi pemerintahan. Sikap mental aparatur yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut teori AA. Anwar

Prabu Mangkunegara (2013) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan aparatur terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

c. Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antarfungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

d. Lingkungan Organisasi

Peningkatan kontribusi yang diberikan oleh aparatur dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Mangkunegara, 2013).

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk memberi pemaknaan atas data atau fenomena yang ditemukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini maka dilakukan analisis dengan pendekatan kualitatif dengan eksplanasi bersifat deskriptif. Sebagaimana dikatakan Arikunto (2006), penelitian yang menjawab problematika serta ingin mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena, lebih tepat digunakan teknik analisis deskriptif

UNIVERSITAS MEDAN AREA **Sasaran penelitian adalah kinerja Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur**

dalam Program Pemberdayaan Kecamatan. Penelitian akan melibatkan pencarian data dari pihak-pihak terkait.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menganalisis kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur melalui Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting serta mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya dengan menggunakan teori AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator yaitu kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Indikator Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Kecamatan Banda Alam cukup baik, namun kemampuan yang dimiliki pegawai Kantor Camat Banda Alam tidak dapat diimplementasikan dengan maksimal disebabkan karena terbatasnya jumlah pegawai.

2. Indikator Motivasi

Motivasi diri yang dimiliki pegawai Kecamatan Banda Alam tidak baik karena belum disiplin masalah kehadiran pada waktu sosialisasi dan penyuluhan. Namun motivasi yang diberikan Camat sudah baik dalam hal dorongan untuk melanjutkan pendidikan.

3. Indikator Individu

Di Kecamatan Banda Alam masih ada pegawai Kantor Camat Banda Alam

tidak menyadari kalau menghadiri penyuluhan dan sosialisasi pencegahan stunting itu sudah menjadi tugas mereka sebagai abdi masyarakat.

4. Indikator Lingkungan Organisasi

Pencegahan stunting di Kecamatan Banda Alam melalui pemberdayaan masyarakat dengan tujuan mempercepat pencegahan dan penanganan secara efisien dan ekonomis sudah berjalan sesuai dengan Peraturan Bupati Aceh Timur No. 61 Tahun 2019

5. Hambatan yang dihadapi Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur pada Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting, antara lain:

1. Jumlah pegawai Kecamatan untuk tahapan pencegahan stunting saat ini masih kurang sehingga tidak seimbang dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Masih ada pegawai yang tidak disiplin untuk menghadiri penyuluhan dan sosialisasi pencegahan stunting, sehingga proses komunikasi dengan masyarakat setempat tidak setiap saat dapat dilakukan
3. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi belum sepenuhnya direspon pegawai, karena masih terkendala dengan besarnya biaya yang akan digunakan
4. Masih ada pegawai Kantor Camat Banda Alam yang sikap dan perilakunya tidak bertanggungjawab terhadap pekerjaannya

5. Masih ada sebagian masyarakat yang tidak mau datang ke puskesmas dan juga perilaku sebagian masyarakat yang tidak mengindahkan himbauan yang telah kami sampaikan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian analisis kinerja Pemerintah Kecamatan Banda Alam Kabupaten Aceh Timur melalui Program Pemberdayaan Masyarakat dalam Pencegahan Stunting terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Menambah jumlah pegawai yang berperan aktif dalam pemberdayaan masyarakat melalui tahapan pencegahan stunting.
2. Program sosialisasi yang dilakukan terkait stunting harus diperbaiki agar semua kalangan masyarakat mengetahui stunting baik proses pencegahannya maupun penanggulangannya.
3. Optimalisasi fungsi puskesmas melalui pemberian penyuluhan secara rutin disertai dengan pemberian pamflet mengenai pengetahuan gizi dan pola asuh anak yang baik kepada orang tua, terutama ibu agar pemahaman mereka mengenai pentingnya asupan gizi pada balita lebih meningkat.
4. Adanya pendampingan pemerintah kecamatan kepada masyarakat yang memiliki kandang ternak agar pembuatannya sesuai dengan peraturan pemerintah, sehingga tidak terjadi pencemaran lingkungan baik dari sisa makannya maupun kotorannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.Dale Timple. 2012. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Ade Humaira, (2015) dalam penelitiannya yaitu “*Pengaruh Penyuluhan Kesehatan Terhadap Perilaku Ibu Dalam Memberikan Makanan Pendamping ASI Pada Bayi Umur 6-9 Bulan Di Posyandu Flamboyan Rejodadi Kasihan Bantul Yogyakarta*”
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu). 2014.
- Antara News Kamis, 23 Mei 2019
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta: Bina Aksara.
- Astuti. 2018. *Buku Ajar Asuhan Kebidanan Ibu I Kehamilan*. Yogyakarta: Rohima Press
- Bungin, 2001. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Deni Era Nugrahaeni (2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat *perbedaan pengetahuan ibu balita sebelum dan sesudah pemberian penyuluhan kesehatan dengan media lembar balik. Perbedaan terlihat dari adanya peningkatan pengetahuan ibu balita.*
- Dewi Marfuah dan Indah Kurniawati , (2017) dalam penelitiannya yaitu “*Upaya Peningkatan Pengetahuan Ibu tentang MP-ASI dengan Edukasi Gizi Melalui Booklet*”

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Eka Fitriana (2017) dalam penelitiannya yaitu “*Pengaruh Penyuluhan MP-ASI Terhadap Tingkat Pengetahuan Ibu Dalam Pemberian MPASI Di Baskaman Samigaluh J*”

- © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Gibson. dkk. 2007. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.

Handoko, T.Hani,2003, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2), Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Hasibuan. M 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hariska, Rica, 2008. *Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Keramik Bandung*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Hasibuan, M. 2008. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara..

Izur, 2019, *Penyuluhan MP-ASI Menggunakan Media Lembar Balik terhadap Pengetahuan Ibu Balita Stunting Usia 6 - 18 Bulan di Kecamatan Moyudan, Sleman*, Poltekkes, Yogyakarta

Kabid Kesehatan Masyarakat Dinkes Aceh Timur, Zainal Abidin SKM MKes Serambinews.com pada Kamis, 5 September 2019,

Kamalia Fitriani (2015) , *Pengaruh penyuluhan kesehatan dengan media lembar balik terhadap pengetahuan ibu balita gizi kurang tentang pemantauan pertumbuhan dan status gizi*.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008

Kartasasmita Ginanjar. 2006. *Pemberdayaan Masyarakat Suatu Tinjauan Administrasi*, Universitas Brwajiya ; Bandung

Kristiwardhana, 2013, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang),Jurnal Publikasi

McClelland, David C. 2005. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society

Midgley, Adi, 2003, *Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif Pembangunan* diterjemahkan oleh Fathrulsyah, Jakarta: Bina Rena Pariwisata

Moleong Lexy J. 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/8/23

Moer 2004. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/8/23

- Mu'amar pada tahun 2015 yang dimuat dalam e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 11, Nopember 2015 dengan judul *Analisis Kinerja Sekretariat Daerah Dalam Melaksanakan Tugas, Fungsi di Kabupaten Donggala*.
- Mulyana, 2002 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nasution, 2002. *Metode Research : Penelitian ilmiah* , Jakarta, PT.Bumi Aksara
- Nurlinda, A. 2013. *Gizi dalam Siklus Daur Kehidupan Seri Baduta (untuk anak 1- 2 tahun)*. Yogyakarta : Andi.
- Payne. 2007. *The Essence of Service Marketing (Pemasaran Jasa)*. Jakarta: Salemba Empat
- Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 61 Tahun 2019 tentang *Pencegahan dan Penanganan Stunting Terintegrasi di Gampong*
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang *Kecamatan*
- Prijono, Onny S. dan A.M.W. Pranarka, *PEMBERDAYAAN : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, (Jakarta : CSIS, 2006)
- Renny Yudisthesia pada tahun 2012 dalam Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume I Edisi 2, Juli-Desember 2012 dengan judul *Analisis Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan*
- Rivai dan Jauvani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Singarimbun, Masri. 2004. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Sitohang NA., 2004, *Asuhan Keperawatan Pada Bayi Berat Lahir Rendah*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Soetjiningsih. 2012. *Perkembangan Anak dan Permasalahannya dalam Buku Ajar I Ilmu Perkembangan Anak Dan Remaja*. Jakarta :Sagungseto .Pp 86-90

- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suhardjo 2013. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Kualitas Laporan Keuangan (studi kasus pada Pemerintah Kota Tual)*. Jurnal STIE Semarang, 3(3).
- Sumodiningrat, Gunawan. 2009. *Mewujudkan Kesejahteraan Bangsa*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sumodiningrat, Pranarka. 2008. *Peran Negara dalam Penguatan Program Pemberdayaan Masyarakat dalam masalah Pembangunan*. No. 1, Jurnal Kajian Politik.
- Supriasa, dkk. 2003. *“Penilaian Status Gizi”*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Suparjan & Hempri Suyatno. (2003). *Pengembangan Masyarakat dari pembangunan Sampai Pemberdayaan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Tri, Winarni. 2008. *Memahami Pemberdayaan Masyarakat Desa Partisipatif dalam Orientasi Pembangunan Masyarakat Desa menyongsong abad 21: menuju Pemberdayaan Pelayanan Masyarakat*. Yogyakarta. Aditya Media
- Undang-Undang No 39 tahun 1999 tentang *Hak Asasi Manusia*
- UNICEF Indonesia, 2012
- William Stern. 2000. *Recollection, Testimony, and Lying in Early Childhood (Errinnerung, aussage, und Leug in der Ersten Kindheit)*. American Psychological Association.
- Winardi, J. (2), 2005, *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media
- Wursanto, 2007. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi