



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PENYULUH  
KELUARGA BERENCANA DALAM PENDAMPINGAN KELUARGA BERISIKO  
STUNTING**

**Biyanti Lisatriana, PA Kodrat Pramudho, Dian Utama Pratiwi Putri, Atikah Adyas, Sugeng Eko Irianto**  
Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Mitra Indonesia, Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong  
Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115, Indonesia

\*[biyanti.lisatriana@gmail.com](mailto:biyanti.lisatriana@gmail.com)

**ABSTRAK**

Dalam rangka mempercepat penurunan prevalensi stunting nasional, bertambahnya peran Penyuluh KB melalui pendampingan keluarga berisiko stunting menjadi tantangan tersendiri untuk mendukung terjadinya perubahan perilaku di masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masa kerja, kompetensi, sikap, kepemimpinan transformasional dan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Penelitian dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022 di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Sampel diambil secara proportionate stratified simple random sampling. Data primer dikumpulkan dengan survei kepada penyuluh KB dan observasi dokumen, yang diolah dan dianalisis hingga tahap multivariat. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat 49,3% penyuluh KB dengan masa kerja lebih dari 28 tahun, hanya 36,4% yang berkompentensi baik, 43,1% yang bersikap positif, 68% yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif dan 64,9% yang berkinerja aktif. Masa kerja, kompetensi, sikap dan kepemimpinan transformasional masing-masing terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh KB. Kepemimpinan transformasional berhubungan paling kuat terhadap kinerja, yaitu penyuluh KB yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 5,8 kali lebih tinggi dibandingkan yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif setelah dikontrol oleh variabel kompetensi dan sikap.

Kata kunci: kinerja; penyuluh KB; stunting

***FACTORS ASSOCIATED WITH THE PERFORMANCE OF FAMILY PLANNING  
INSTRUCTORS IN FAMILY ASSISTANCE AT RISK OF STUNTING***

***ABSTRACT***

*To accelerate the reduction of the national stunting prevalence, the increasing role of Family Planning Instructors in assisting families at risk of stunting becomes a challenge to support behavioral change in the community. This study aims to determine the relationship between years of service, competence, attitude, transformational leadership and performance of Family Planning Instructors in assisting family at risk of stunting in Lampung Province 2022. The research was carried out in April-May 2022 at the Lampung Province BKKBN Representative Office. This is a cross-sectional-quantitative study. Samples were taken by proportionate stratified simple random sampling. Primary data was collected by surveying the Family Planning Instructors and documents observation, which were processed and analyzed to a multivariate stage. The results showed that 49.3% of the Family Planning Instructors had years of service more than 28 years, only 36.4% were well competent, 43.1% had a positive attitude, 68% felt positive transformational leadership and 64.9% had an active performance. Years of service, competence, attitude and transformational leadership were proven to be significantly related to the performance of Family Planning Instructors. Transformational leadership had the strongest relationship with performance, that Family Planning Instructors who perceived positive transformational leadership had 5.8 times higher active performance than those who perceived negative transformational leadership after being controlled by competence and attitude variables.*

*Keywords: family planning instructors; performance; stunting*

## PENDAHULUAN

Stunting merupakan gangguan pertumbuhan dan perkembangan anak akibat kekurangan gizi kronis dan infeksi berulang, terutama pada masa 1.000 Hari Pertama Kehidupan (HPK). Risiko stunting akan berpengaruh pada tingkat kecerdasan dan produktivitas anak di masa depan. Kejadian stunting di Indonesia masih tergolong tinggi. Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2007 sampai 2018, Survei Status Gizi Balita Indonesia Tahun 2019 dan Survei Status Gizi Indonesia Tahun 2021 menunjukkan bahwa prevalensi stunting dari tahun ke tahun (36,8% pada tahun 2007), meski sempat terjadi kenaikan, terus mengalami penurunan hingga 24,4% pada tahun 2021. Di Provinsi Lampung sendiri prevalensi stunting berhasil ditekan menjadi 18,5% pada tahun 2021, di bawah rata-rata nasional. Namun upaya penurunan stunting belum menunjukkan capaian yang maksimal untuk mencapai target yang ditetapkan pemerintah sebesar 14% pada tahun 2024.

Pemerintah, dimana Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) ditunjuk menjadi *leading sector*, perlu menyusun strategi dan metode baru yang lebih kolaboratif dan berkesinambungan dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting, antara lain: pelayanan terpadu dan berkelanjutan, berfokus pada upaya preventif dan menjangkau seluruh keluarga yang memiliki atau berpotensi melahirkan anak stunting melalui perencanaan kehidupan berkeluarga, serta pemantauan dan evaluasi terpadu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021. Strategi ini dilakukan dengan pendampingan keluarga berisiko stunting melalui pembentukan tim percepatan penurunan stunting secara berjenjang di setiap tingkatan wilayah. Selain itu, tim percepatan penurunan stunting di tingkat desa/kelurahan turut melibatkan penyuluh Keluarga Berencana (KB), bidan, tim penggerak pemberdayaan dan kesejahteraan keluarga (TP PKK), serta kader KB sebagai barisan terdepan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Yang dimaksud dengan pendampingan keluarga berisiko stunting adalah serangkaian kegiatan yang meliputi penyuluhan, fasilitasi pelayanan rujukan dan fasilitasi pemberian bantuan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan akses informasi dan pelayanan keluarga dan/atau keluarga berisiko stunting dengan sasaran prioritas yaitu ibu hamil, ibu pasca persalinan, anak usia 0-59 bulan, dan semua calon pengantin/calon pasangan usia subur melalui pendampingan 3 bulan pranikah sebagai bagian dari pelayanan nikah untuk deteksi dini faktor risiko stunting dan melakukan upaya meminimalisir atau pencegahan pengaruh dari faktor risiko stunting. Tim pendamping keluarga terdiri dari bidan, TP PKK dan kader KB. (BKKBN, 2021).

Penyuluh KB sebagai ujung tombak pelaksanaan Program Bangga Kencana (Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana) juga bertambah perannya dalam program percepatan penurunan stunting. Penyuluh KB bukan hanya menjalankan tugas dan fungsinya, tetapi juga melaksanakan perannya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Adapun peran penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, yaitu: 1) Sebagai salah satu pelaksana di TPPS tingkat kecamatan, penyuluh KB bertugas melakukan koordinasi, *updating* data dan memastikan implementasi kegiatan percepatan penurunan stunting di tingkat desa/kelurahan berjalan sesuai dengan arahan TPPS Kabupaten/Kota; 2) sebagai manager data; 3) sebagai verifikator dan validator data usulan anggota tim pendamping keluarga; 4) sebagai fasilitator dan mitra kerja terkait kolaborasi pelaksanaan pendampingan keluarga bersama tim pendamping keluarga; dan 5) Sebagai pelaksana KIE dan Komunikasi Antar Pribadi/ konseling dalam upaya percepatan penurunan stunting di tingkat desa/kelurahan (BKKBN, 2021). Ini bukanlah hal yang mudah untuk diemban. Kinerja penyuluh KB belum menunjukkan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian kinerja Program Bangga Kencana, khususnya di Provinsi Lampung.

Adanya kendala-kendala yang dihadapi di lapangan, tampak pada perubahan dalam tata laksana kerja yang semakin banyak menggunakan teknologi informasi seiring dengan berkembangnya zaman, yang mana masih sulit diikuti oleh Penyuluh KB dengan kemampuan yang belum memadai. Penelitian Banuwa & Susanti (2021) mengidentifikasi sebagian besar hambatan yang dialami penyuluh KB berasal dari faktor internal penyuluh KB itu sendiri. Kurangnya kemampuan secara personal dan jabatan menyebabkan penyuluh KB membutuhkan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya, seperti yang terkait dengan konteks program, peningkatan keterampilan dan pemanfaatan teknologi untuk pengelolaan data. Sedangkan yang menjadi kendala eksternal antara lain kurangnya dukungan operasional maupun moril dari pejabat terkait hingga kader KB, serta wilayah binaan yang banyak. Selain itu, berkurangnya jumlah tenaga penyuluh KB dengan golongan usia tua dan persebaran yang tidak merata mengakibatkan beban kerja melebihi standar.

Dari segi penerima manfaat, peran penyuluh KB dalam pemberian informasi kepada masyarakat juga dirasakan masih sangat rendah. Berdasarkan hasil Survei Kinerja dan Akuntabilitas Program Bangga Kencana (SKAP) tahun 2018 di Provinsi Lampung, sebanyak 4,8% keluarga yang mengetahui informasi kependudukan, 19,1% keluarga yang mengetahui informasi KB, 8,2% keluarga yang mengetahui informasi kesehatan reproduksi remaja, dan 22,4% keluarga yang mengetahui informasi tentang pembangunan keluarga. Walaupun peran penyuluh KB masih diperkuat dengan peran kader KB di lapangan, juga tetap lebih rendah kontribusinya dibandingkan peran tenaga kesehatan dalam pemberian informasi tentang Program Bangga Kencana. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, penyuluh KB tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu menjalin kemitraan dengan mitra kerja yang potensial dan bahu-membahu melaksanakan program secara bersama-sama.

Suatu peran atau perilaku menurut Notoatmodjo (2014) merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus/rangsangan dari luar maupun dari dalam dirinya. Reaksi yang aktif menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti giat, bekerja, berusaha, dinamis dan bertenaga. Keaktifan merupakan suatu perilaku yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan seorang untuk aktif dalam kegiatan. Aktif atau tidaknya peran penyuluh keluarga berencana merupakan suatu perilaku yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan penyuluh keluarga berencana untuk menjalankan perannya dalam hal ini, yaitu pendampingan keluarga berisiko stunting. Berdasarkan penjelasan di atas, keaktifan peran penyuluh keluarga berencana dapat diukur dengan bagaimana perilaku kerjanya di lapangan yang disebut dengan kinerja.

Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas. Menurut Gibson (1977), perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor utama, yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis dan sebagainya. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi dan sebagainya. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan dan sebagainya. (Ilyas, 2020) Oleh karena itu, dalam rangka mempercepat penurunan stunting, bertambahnya peran Penyuluh KB melalui pendampingan keluarga berisiko stunting menjadi tantangan tersendiri untuk mendukung terjadinya perubahan perilaku di masyarakat, sehingga perlu diketahui lebih lanjut faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, khususnya di Provinsi Lampung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun

2022, dilihat dari masa kerja, kompetensi dan sikap penyuluh KB, serta kepemimpinan transformasional. Yang dimaksud dengan kinerja penyuluh KB yaitu hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh penyuluh KB dalam perannya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting dilihat dari jenis tugas dan frekuensi rata-rata per bulan dalam 6 bulan terakhir. Masa kerja adalah lama waktu kerja yang ditempuh seseorang sebagai penyuluh KB. Kompetensi adalah kemampuan kerja seseorang yang mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, khususnya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Sikap adalah reaksi tertutup seseorang yang melibatkan pendapat dan emosi mengenai pekerjaan yang diemban dilihat dari aspek kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, dan keterlibatan pekerja. Kepemimpinan transformasional adalah persepsi seseorang terhadap suatu model kepemimpinan yang dirasakan sebagai pekerja dilihat dari aspek keramahan individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh ideal. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara masa kerja, kompetensi, sikap, kepemimpinan transformasional dan kinerja penyuluh KB secara parsial dan simultan dalam pendampingan keluarga berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung pada bulan 10 April – 31 Mei tahun 2022. Sampel penelitian ini adalah 225 orang penyuluh KB di Provinsi Lampung yang dipilih menggunakan teknik menggunakan teknik *proportionate stratified simple random sampling*. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah keseluruhan variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan metode angket menggunakan kuesioner *online* yang disebarkan kepada responden. Variabel masa kerja diukur berdasarkan fakta yang diakui oleh responden pada waktu dilakukan penelitian. Variabel kompetensi diukur dengan menjawab pertanyaan dengan pilihan berganda. Variabel sikap dan kepemimpinan transformasional diukur dengan metode Likert, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,878. Variabel kinerja diukur dengan menjawab pertanyaan pilihan jawaban “ya” atau “tidak”. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dokumen seperti laporan-laporan kegiatan yang melibatkan penyuluh KB untuk mendukung hasil penelitian. Kemudian data diolah dan dianalisis secara bertahap hingga multivariat dengan uji regresi logistik ganda menggunakan program statistik komputer.

## **HASIL**

Penyuluh KB Provinsi Lampung yang menjadi responden ada sebanyak 225 orang, mayoritas berusia antara 51-60 tahun (72,4%), sedangkan sisanya 12,9% berusia antara 41-50 tahun, 10,7% berusia antara 31-40 tahun dan 4% berusia 21-30 tahun. Dari semua responden, lebih banyak penyuluh KB perempuan (60,9%) daripada penyuluh KB laki-laki (39,1%). Responden yang menempuh pendidikan hingga S2 hanya sebanyak 5,3%, lebih dari separuh (59,6%) responden menempuh pendidikan D IV atau S1, yang menempuh pendidikan Diploma sebanyak 5,8% dan sisanya (29,3%) merupakan tamatan SMA. Sebanyak 30,7% responden merupakan penyuluh KB ahli madya, 14,2% merupakan penyuluh KB ahli muda, 13,8% merupakan penyuluh KB ahli pertama, 32,4% merupakan penyuluh KB penyelia, 2,2% merupakan penyuluh KB mahir dan sisanya 6,7% merupakan penyuluh KB terampil. Paling banyak (44,4%) responden hanya membina 1-2 desa, yang membina 3 desa ada sebanyak 26,7% dan sisanya sebanyak 28,9% responden membina lebih dari 3 desa, bahkan ada yang membina terbanyak 29 desa.

Tabel 1.

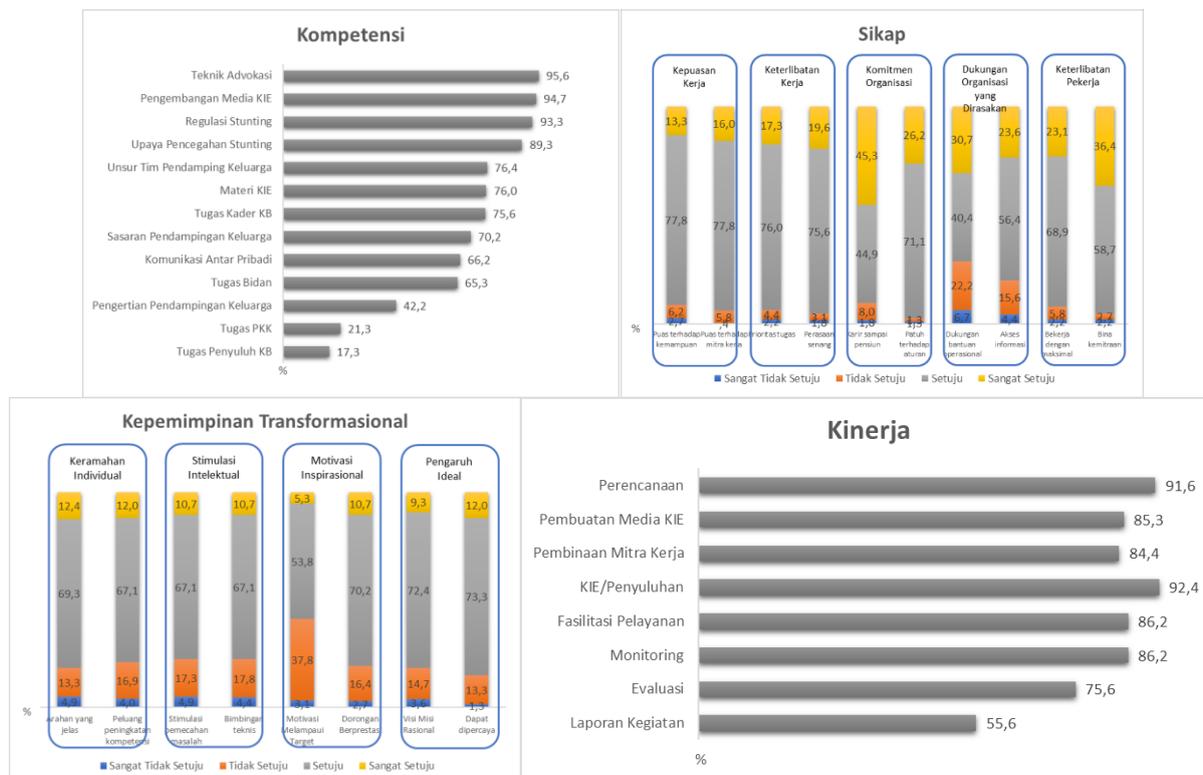
Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja, Kompetensi, Sikap, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022

Variabel	Jumlah	Persentase
<b>Masa Kerja</b>		
> 28 Tahun	111	49,3
<= 28 Tahun	114	50,7
<b>Kompetensi</b>		
Baik	82	36,4
Kurang Baik	143	63,6
<b>Sikap</b>		
Positif	97	43,1
Negatif	128	56,9
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>		
Positif	153	68,0
Negatif	72	32,0
<b>Kinerja</b>		
Aktif	146	64,9
Kurang Aktif	79	35,1
<b>Jumlah</b>	<b>225</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dari 28 tahun sebanyak 49,3% dan yang memiliki masa kerja 28 tahun ke bawah ada sebanyak 50,7%. Kompetensi responden dalam pendampingan keluarga berisiko stunting dengan kategori baik hanya sebanyak 36,4% dan sisanya (63,6%) berkategori kurang baik. Sebanyak 43,1% responden memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan 56,9% responden memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan transformasional dirasakan secara positif pada sebagian besar (68%) responden dan sisanya (32%) dirasakan secara negatif oleh responden. Dilihat dari kinerja dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, sebanyak 64,9% responden bekerja secara aktif, sedangkan responden yang kurang aktif bekerja ada sebanyak 35,1%.

Berdasarkan indikator-indikator kompetensi penyuluh KB yang diperlukan dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, mayoritas responden menguasai keterampilan teknik advokasi (95,6%) dan pengembangan media KIE (94,7%), sedangkan komunikasi antar pribadi hanya dikuasai oleh 66,2% responden. Dari segi pengetahuan, sebagian besar responden mengetahui dengan baik tentang regulasi stunting (93,3%), upaya pencegahan stunting (89,3%), unsur tim pendamping keluarga (76,4%) dan materi KIE (76%), serta tugas kader KB (75,6%). Namun, responden juga masih kurang baik dalam memahami pengertian (42,2%) dan sasaran pendampingan keluarga (70,2%), tugas-tugas bidan (65,3%), PKK (21,3%), bahkan tugas penyuluh KB (17,3%) itu sendiri dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, pada gambar 1 di bawah ini.



Sumber: Olahan Data Primer, 2022

**Gambar 1.** Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Indikator Kompetensi, Sikap, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022

Dilihat dari indikator-indikator sikap penyuluh KB mengenai pekerjaan khususnya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, mayoritas responden menyatakan kesetujuannya secara keseluruhan. Dari segi kepuasan kerja, responden menyatakan kesetujuannya pada perasaan puas terhadap kemampuannya (91,1%) dan mitra kerja (93,8%) dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Dari segi keterlibatan kerja, responden menyatakan kesetujuannya bahwa menganggap tugas tersebut penting untuk peningkatan kinerjanya (93,3%) dan merasa senang menjalankannya (95,1%). Dari segi komitmen organisasi, sebanyak 90,2% responden menyatakan kesetujuannya akan menghabiskan karirnya di BKKBN dan sebanyak 97,3% responden menyatakan kesetujuannya untuk selalu mematuhi aturan yang berlaku. Dari segi dukungan organisasi yang dirasakan, responden menyatakan kesetujuannya terhadap adanya dukungan bantuan operasional tugas di lapangan (71,1%) dan kemudahan mengakses informasi (80%). Dari segi keterlibatan pekerja, responden menyatakan kesetujuannya untuk bekerja secara maksimal (92%) dan akan membina hubungan bersama mitra kerja dengan baik (95,1%).

Berdasarkan indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan penyuluh KB, mayoritas responden menyatakan kesetujuannya secara keseluruhan. Dari segi keramahan individual, responden menyatakan kesetujuannya bahwa OPD KB memberikan arahan yang jelas (81,8%) dan memberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, pertemuan maupun seminar (79,1%). Dari segi stimulasi intelektual, responden menyatakan kesetujuannya bahwa OPD KB memberikan saran untuk pemecahan suatu masalah (77,8%) dan membimbing secara teknis dengan baik (77,8%). Dari segi motivasi inspirasional, responden menyatakan kesetujuannya bahwa OPD KB memotivasi untuk bekerja melampaui

target (59,1%) dan memberikan dorongan untuk berprestasi (80,9%). Dari segi pengaruh ideal, responden menyatakan kesetujuannya bahwa OPD KB menjelaskan visi dan misi secara rasional (81,8%) dan arahnya dapat dipercaya oleh responden untuk melaksanakan tugas pendampingan keluarga (85,3%).

Dilihat dari indikator-indikator kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, mayoritas responden aktif dalam membuat perencanaan (91,6%) dan media KIE (85,3%), membina tim pendamping keluarga (84,4%), melakukan KIE/penyuluhan (92,4%), memfasilitasi pelayanan keluarga (86,2%), dan memantau pelaksanaan pendampingan keluarga baik secara langsung maupun melalui aplikasi (86,2%), serta mengevaluasi pelaksanaan pendampingan keluarga (75,6%). Namun, responden kurang aktif dalam melaporkan kegiatannya (55,6%).

Tabel 2.  
 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Hubungan Masa Kerja, Kompetensi, Sikap, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022

Variabel	Kinerja						Prevalence Rate 95% CI	P-value
	Aktif		Kurang Aktif		Total			
	f	%	f	%	f	%		
<b>Masa Kerja</b>								
> 28 Tahun	81	73,0	30	27,0	111	100,0	2,0	0,017
<= 28 Tahun	65	57,0	49	43,0	114	100,0	(1,2 - 3,6)	
<b>Kompetensi</b>								
Baik	43	52,4	39	47,6	82	100,0	0,4	0,004
Kurang Baik	103	72,0	40	28,0	143	100,0	(0,2 - 0,8)	
<b>Sikap</b>								
Positif	71	73,2	26	26,8	97	100,0	1,9	0,025
Negatif	75	58,6	53	41,4	128	100,0	(1,1 - 3,4)	
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>								
Positif	121	79,1	32	20,9	153	100,0	7,1	0,000
Negatif	25	34,7	47	65,3	72	100,0	(3,8 - 13,2)	

Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa ada sebanyak 73% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 28 tahun dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang masa kerjanya 28 tahun ke bawah dan berkinerja aktif ada sebanyak 57%. Hasil uji statistik diperoleh nilai p sebesar 0,017 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$ ), berarti  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai *Prevalence Rate* sebesar 2, artinya responden yang masa kerjanya lebih dari 28 tahun memiliki kinerja yang aktif sebesar 2 kali lebih tinggi dibandingkan responden yang masa kerjanya 28 tahun ke bawah.

Diketahui bahwa ada sebanyak 52,4% responden yang memiliki kompetensi baik dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang kompetensinya kurang baik dan berkinerja aktif ada sebanyak 72%. Hasil uji statistik diperoleh nilai p sebesar 0,004 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$ ), berarti  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai *Prevalence Rate* sebesar 0,4, artinya responden yang kompetensinya baik memiliki kinerja yang aktif sebesar 0,4 kali lebih tinggi dibandingkan

responden yang kompetensinya kurang baik.

Diketahui bahwa ada sebanyak 73,2% responden yang memiliki sikap positif dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang sikapnya negatif dan berkinerja aktif ada sebanyak 58,6%. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,025 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$ ), berarti  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai *Prevalence Rate* sebesar 1,9, artinya responden yang sikapnya positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 1,9 kali lebih tinggi dibandingkan responden yang sikapnya negatif.

Diketahui bahwa ada sebanyak 79,1% responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif dan berkinerja aktif ada sebanyak 34,7%. Hasil uji statistik diperoleh nilai  $p$  sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$ ), berarti  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai *Prevalence Rate* sebesar 7,1, artinya responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 7,1 kali lebih tinggi dibandingkan responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif.

Tabel 3.  
Model Akhir Analisis Multivariat Regresi Logistik Ganda Model Prediksi

Variabel	Koefisien B	p value	Prevalence Rate	95% CI
Kepemimpinan Transformasional	1,761	0,000	5,8	3,0 - 11
Kompetensi	-0,557	0,091	0,6	0,3 - 1,1
Sikap	0,423	0,200	1,5	0,8 - 2,9
Konstanta	-0,463	0,131	0,631	

Setelah dilakukan analisis bivariat, selanjutnya dilakukan analisis multivariat dengan regresi logistik ganda. Analisis multivariat diawali dengan seleksi kandidat variabel bebas yang dapat masuk ke dalam model multivariat dengan cara melakukan uji regresi logistik sederhana variabel bebas secara satu per satu terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik didapatkan bahwa variabel masa kerja, kompetensi, sikap dan kepemimpinan transformasional memiliki  $p$ -value lebih kecil dari 0,25, sehingga semua variabel bebas tersebut dapat masuk ke dalam model multivariat.

Model akhir didapatkan bahwa ternyata variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting adalah hanya variabel kepemimpinan transformasional ( $p$  value=0,000). Variabel kompetensi dan sikap merupakan variabel perancu. Sedangkan variabel masa kerja tidak berhubungan sama sekali. Hasil uji *Omnibus Tests* didapatkan  $p$ -value sebesar 0,000, artinya variabel bebas dapat memberikan hubungan nyata terhadap model. Nilai *Nagelkerke R Square* diketahui sebesar 0,253, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 25,3%, sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

## **PEMBAHASAN**

### **Masa Kerja Penyuluh KB**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 28 tahun sebanyak 49,3% dan yang memiliki masa kerja 28 tahun ke bawah ada sebanyak 50,7%. Adanya kesenjangan ini disebabkan karena lebih dari separuh penyuluh KB yang beralih profesi menjadi pejabat daerah dan struktural sejak diberlakukannya otonomi daerah. Sementara penyuluh KB yang masih aktif saat itu kemudian dialih kelolakan kepada pemerintah pusat dengan adanya kelahiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Kebijakan ini memberi dampak kembalinya penyuluh KB yang telah beralih profesi sebelumnya, termasuk menimbulkan minat bagi profesi lain untuk beralih menjadi penyuluh KB, yang menciptakan keragaman masa kerja sebagai penyuluh KB.

### **Kompetensi Penyuluh KB**

Kompetensi penyuluh KB di Provinsi Lampung dalam pendampingan keluarga berisiko stunting dengan kategori baik hanya sebanyak 36,4% dan sisanya 63,6% berkategori kurang baik. Meski melaporkan sudah ada sebagian yang sebagai tenaga terlatih pendampingan keluarga, tetapi masih terdapat lebih banyak penyuluh KB yang memiliki kompetensi di bawah standar dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Sejalan dengan Banuwa & Susanti (2021), kompetensi yang kurang baik menjadi hambatan sebagian besar penyuluh KB yang masih harus ditingkatkan lagi.

Menurut Foster (2001), kompetensi adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari aspek keterampilan, mayoritas penyuluh KB sudah menguasai teknik advokasi dan pengembangan media KIE, yang memang merupakan langkah kerja untuk mendukung tugas sehari-harinya. Namun, hanya 2/3 nya yang menguasai komunikasi antar pribadi. Padahal sebagai salah satu pelaksana KIE, penyuluh KB memerlukan kemampuan komunikasi antar pribadi sebagai salah satu strategi nasional komunikasi untuk mempercepat terjadinya perubahan perilaku pencegahan stunting di masyarakat.

Dari aspek pengetahuan, sebagian besar penyuluh KB mengetahui dengan baik tentang regulasi stunting, upaya pencegahan stunting, unsur tim pendamping keluarga dan materi KIE, serta tugas kader KB. Namun, penyuluh KB juga masih kurang baik dalam memahami pengertian dan sasaran pendampingan keluarga, tugas-tugas bidan, PKK, bahkan tugas penyuluh KB itu sendiri dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Dapat disimpulkan bahwa penyuluh KB telah memahami hal-hal mendasar tentang pendampingan keluarga berisiko stunting atau sebatas apa yang diketahuinya berdasarkan pengalaman kerjanya, tetapi masih belum memahami hal-hal yang bersifat teknis dan spesifik mengenai ruang lingkup dan tugas-tugas pendamping keluarga. Bahkan, tugas penyuluh KB itu sendiri sepertinya disalahpahami, terutama pada bagian tugas pencatatan dan pelaporan, serta KIE perorangan/konseling.

Memang benar bahwa pencatatan dan pelaporan program Bangga Kencana merupakan salah satu langkah kerja pada tugas jabatan penyuluh KB. Namun dalam pendampingan keluarga berisiko stunting, penyuluh KB keliru memahami bahwa tugas pencatatan dan pelaporan menjadi tugas dari tim pendamping keluarga, khususnya kader KB. Peran penyuluh KB dalam hal ini adalah sebagai *manager* data yang mengelola data kinerja dari tim pendamping keluarga. Begitupun dengan tugas KIE perorangan/ konseling, tentunya menjadi tugas tiap unsur pendamping keluarga untuk dilaksanakan, termasuk penyuluh KB.

### **Sikap Penyuluh KB**

Sikap dalam Notoatmodjo (2014) merupakan respons tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu. Suatu sikap yang utuh dibentuk oleh tiga komponen pokok, yaitu keyakinan terhadap objek, penilaian terhadap objek dan kecenderungan untuk bertindak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 43,1% penyuluh KB di Provinsi Lampung yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan 56,9% lainnya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Ini artinya, tidak lebih dari separuh penyuluh KB yang yakin atas pekerjaan yang diembannya dan siap untuk melaksanakan perannya.

Untuk mewujudkan perilaku organisasi yang baik, Robbins & Judge (2017) mengungkapkan bahwa ada lima sikap kerja yang perlu diperhatikan, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyuluh KB memiliki sikap kerja yang sangat baik, kecuali dukungan organisasi yang dirasakan yang masih perlu menjadi perhatian. Dari segi kepuasan kerja, penyuluh KB merasa puas terhadap kemampuan dan mitra kerjanya dalam pendampingan keluarga berisiko stunting. Dari segi keterlibatan kerja, penyuluh KB menganggap tugas tersebut penting untuk peningkatan kinerjanya dan merasa senang menjalankannya. Dari segi komitmen organisasi, sebanyak penyuluh KB akan menghabiskan karirnya di BKKBN dan selalu mematuhi aturan yang berlaku. Dari segi keterlibatan pekerja, penyuluh KB setuju untuk bekerja secara maksimal dan akan membina hubungan bersama mitra kerja dengan baik. Dari segi dukungan organisasi yang dirasakan, penyuluh KB merasakan kemudahan dalam mengakses informasi, namun hanya 71% saja yang merasakan adanya dukungan bantuan operasional tugas di lapangan. Sedangkan sisanya penyuluh KB merasa belum diperhatikan kesejahteraannya. Padahal menurut Manurung et al (2018), semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan penyuluh KB, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Pemerintah sebenarnya telah mengalokasikan bantuan operasional untuk menunjang kegiatan program prioritas nasional dan penurunan stunting ke daerah, yang dalam hal ini pelaksana urusan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana (OPD KB), yang selanjutnya disebut dana Bantuan Operasional Keluarga Berencana (BOKB). Peruntukkan alokasi dana BOKB tertuju pada pelaksanaan Program Bangga Kencana di lini lapangan termasuk di dalamnya terdapat pendampingan keluarga berisiko stunting. Hanya saja penyerapan anggarannya dilaporkan mengalami fluktuatif dan masih belum optimal dari tahun ke tahun. Bahkan laporan realisasi BOKB pada Triwulan I tahun 2022 masih sangat rendah. Sehingga hal ini menjadi langkah yang sangat perlu diperhatikan dan dipantau secara intensif agar pendampingan keluarga berisiko stunting dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins & Judge (2017), pemimpin diperlukan dalam organisasi untuk berperan menciptakan visi masa depan dan menginspirasi para anggotanya demi mencapai visi tersebut. Seorang pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan mereka sendiri demi keuntungan organisasi dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Pemimpin dikatakan transformasional berdasarkan aspek keramahan individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh ideal.

Sesuai dengan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga, OPD KB mempunyai kewenangan sebagai pendayaguna untuk melaksanakan fungsi pengaturan, pembinaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyuluh KB di tingkat Kabupaten/Kota. Dapat dikatakan bahwa Kepala Dinas OPD KB merupakan sosok pemimpin yang patut dihormati dan diikuti perintahnya oleh penyuluh KB di wilayahnya masing-masing.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dirasakan secara positif pada sebagian besar (68%) penyuluh KB di Provinsi Lampung dan sisanya (32%) dirasakan secara negatif. Dari segi keramahan individual, OPD KB telah memberikan arahan yang jelas dan peluang untuk meningkatkan kompetensi penyuluh KB. Dari segi stimulasi intelektual, OPD KB selalu memberikan bimbingan teknis dan saran untuk pemecahan suatu masalah. Dari segi pengaruh ideal, OPD KB telah menjelaskan visi dan misi secara rasional dan arahnya dapat dipercaya oleh penyuluh KB untuk melaksanakan tugas pendampingan keluarga. Dari segi motivasi inspirasional, OPD KB selalu mendorong penyuluh KB untuk berprestasi, namun hanya separuh lebih yang merasa termotivasi untuk bekerja melampaui target. Ini artinya, OPD KB sejauh ini belum begitu memberikan motivasi yang dapat menginspirasi penyuluh KB untuk bersemangat melaksanakan tugasnya.

Motivasi menurut Notoatmodjo (2015) merupakan suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin besar motivasi seseorang, maka akan semakin mengarah ke perilaku pemenuhan kebutuhan hidup. Seperti halnya dengan motivasi kerja, hasil penelitian Pujiyanto et al (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB di Pemalang. Oleh karena itu, OPD KB sebagai pemimpin yang diikuti oleh penyuluh KB, perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja penyuluh KB, menurut Buchari Zainun (1976) dalam Notoatmodjo (2015), yaitu komunikasi yang terbuka dan ke semua arah, berorientasi kepada karyawan dan pekerjaan, pengawasan, pengakuan/penghargaan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan suasana kerja yang sehat dan kompetitif, pendelegasian dan integritas. Dengan demikian, semakin penyuluh KB termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, semakin maksimal kinerjanya demi mendorong peningkatan kinerja institusi.

### **Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Menurut Ilyas (2020), perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran atau tugas. Aktif atau tidaknya perilaku penyuluh KB merupakan suatu perilaku yang bisa dilihat dari keteraturan dan keterlibatan penyuluh keluarga berencana untuk menjalankan perannya dalam hal ini, yaitu pendampingan keluarga berisiko stunting. Meski peran ini merupakan tugas tambahan baru bagi penyuluh KB, tetapi tidak banyak berbeda dengan pola kerja mereka sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 64,9% penyuluh KB di Provinsi Lampung bekerja secara aktif, sedangkan penyuluh KB yang kurang aktif bekerja ada sebanyak 35,1%. Penyuluh KB telah menunjukkan kinerja yang baik melalui kegiatan perencanaan, pembuatan media KIE, pembinaan tim pendamping keluarga, KIE/penyuluhan, fasilitasi pelayanan keluarga, pemantauan dan evaluasi, meskipun penyuluh KB masih kurang aktif dalam melaporkan kegiatan. Dapat disimpulkan bahwa belum semua penyuluh KB terlibat secara aktif dan menjalankan peran lebih maksimal dalam pendampingan keluarga berisiko stunting.

### **Hubungan Masa Kerja dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebanyak 73% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 28 tahun dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang masa kerjanya 28 tahun ke bawah dan berkinerja aktif ada sebanyak 57%. Terdapat hubungan yang antara masa kerja dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung. Penyuluh KB yang masa kerjanya lebih dari 28 tahun memiliki kinerja yang aktif sebesar 2 kali lebih tinggi dibandingkan responden yang masa kerjanya 28 tahun ke bawah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Banunaek et al (2020) bahwa semakin lama masa kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pada penyuluh pertanian. Menurutnya, semakin lama penyuluh bekerja sesuai bidangnya, maka akan semakin tahu dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berdampak kepada hasil kerjanya yang lebih baik pula. Oleh karena itu, peneliti berpendapat bahwa bertambahnya masa kerja akan meningkatkan pengalaman kerja penyuluh KB. Pengalaman kerja di lapangan juga perlu diimbangi dengan peningkatan kompetensi agar tercapai hasil kerja yang lebih maksimal.

Selain itu, Sedarmayanti (2020) mengatakan bahwa pemberian apresiasi dan motivasi atas partisipasi karyawan dapat meningkatkan kesetiaan terhadap pekerjaan. Kemajuan teknologi dan peradaban mendorong organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan. Praktik kepemimpinan dan kebijakan manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mendorong kesetiaan karyawan agar organisasi mampu menanggapi perubahan secara lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, menurut peneliti, praktik kepemimpinan yang baik dengan cara pemberian penghargaan dan motivasi kepada penyuluh KB dapat meningkatkan komitmennya dalam bekerja dan juga terhadap organisasi.

### **Hubungan Kompetensi dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Diketahui bahwa ada sebanyak 52,4% responden yang memiliki kompetensi baik dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang kompetensinya kurang baik dan berkinerja aktif ada sebanyak 72%. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung. Penyuluh KB yang kompetensinya baik memiliki kinerja yang aktif sebesar 0,4 kali lebih tinggi dibandingkan responden yang kompetensinya kurang baik. Sejalan dengan hasil penelitian Sambali (2015) bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai BKKBN, maka kinerja akan semakin meningkat, dan Khotimah & Kurdi (2016) bahwa setiap kenaikan kompetensi maka kinerja akan naik pula. Sehingga peningkatan kompetensi memang dibutuhkan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Bahwa terdapat lebih banyak penyuluh KB (72%) yang memiliki kompetensi yang pas-pasan atau cenderung kurang, ternyata tidak melunturkan semangat kerja mereka untuk tetap bekerja secara aktif. Maka kondisi tersebut sangat perlu diwaspadai mengingat hubungan kompetensi yang lemah terhadap kinerja dan belum semua penyuluh KB yang berkinerja aktif. Peneliti berpendapat bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknis sangat perlu dilakukan kepada seluruh penyuluh KB di Provinsi Lampung. Dengan pelatihan diharapkan dapat terwujud lebih banyak penyuluh KB memiliki kompetensi yang melebihi standar sehingga terdorong untuk bekerja lebih aktif dan maksimal. Sejalan dengan penelitian Wahidin (2021) bahwa semakin tinggi kompetensi para penyuluh KB diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Sangat dianjurkan bahwa pelatihan teknis dimaksud tidak hanya mencakup kebijakan umum saja, tetapi juga harus memuat penjelasan tentang pembagian tugas dan peran secara spesifik, alur pencatatan dan pelaporan. Metode pembelajaran dengan tingkat partisipasi tinggi dapat digunakan untuk meningkatkan daya ingat bagi penyuluh KB yang mayoritas berusia tua. Selain itu, pelatihan komunikasi antar pribadi dapat menjadi solusi lainnya untuk mendukung keterampilan penyuluh KB dalam melakukan KIE/penyuluhan. Hal ini diperlukan dengan tujuan agar keluarga tidak hanya memahami tentang risiko stunting, tetapi juga mau dan berkomitmen untuk turut mencegah risiko stunting.

### **Hubungan Sikap dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Diketahui bahwa ada sebanyak 73,2% responden yang memiliki sikap positif dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang sikapnya negatif dan berkinerja aktif ada sebanyak 58,6%. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung, sejalan dengan hasil penelitian Simanjuntak et al (2020) bahwa ada hubungan antara sikap PLKB terhadap pelaksanaan Program Bangga Kencana di lapangan.

Penyuluh KB yang sikapnya positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 1,9 kali lebih tinggi dibandingkan yang sikapnya negatif. Sikap kerja yang dimaksud menurut Robbins & Judge (2017) adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan pekerja. Pengaruh kelima sikap kerja tersebut terhadap peningkatan kinerja dibuktikan oleh penelitian-penelitian berikut. Penelitian Faidha (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh KB. Manurung et al (2018) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja penyuluh KB. Marimin & Santoso (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan bank. Dan juga, Wahidin (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja atau keterikatan pegawai berpengaruh langsung peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh KB.

Hal yang perlu menjadi perhatian adalah masih banyaknya penyuluh KB (58,6%) dengan sikap yang biasa-biasa saja atau cenderung negatif, tetapi tetap bekerja secara aktif. Terutama penyuluh KB kurang merasakan adanya dukungan bantuan anggaran operasional untuk mereka bekerja di lapangan walaupun telah disediakan melalui BOKB, termasuk operasional pendampingan keluarga berisiko stunting. Oleh karena itu, peneliti menyarankan BKKBN perlu berupaya keras mendorong OPD KB sebagai pelaksana

untuk mempercepat penyerapan dana BOKB sehingga operasional di lapangan dapat terlaksana. Harapannya semakin penyuluh KB lebih terfasilitasi operasional kerjanya, semakin positif sikapnya dan akan semakin maksimal kinerjanya.

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Diketahui bahwa ada sebanyak 79,1% responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif dan berkinerja aktif, sedangkan responden yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif dan berkinerja aktif ada sebanyak 34,7%. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja penyuluh KB dalam pendampingan berisiko stunting di Provinsi Lampung. Penyuluh KB yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 7,1 kali lebih tinggi dibandingkan yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif.

Sesuai dengan teori Robbins & Judge (2017), pemimpin transformasional yang dimaksud, yaitu OPD KB, sudah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penyuluh KB menuju pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan di wilayahnya masing-masing. Dengan kemampuan memiliki pengaruh secara mendalam, OPD KB berhasil mengarahkan penyuluh KB untuk berkinerja yang baik. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari kemampuan sebagai pemimpin yang mencakup keramahan secara individual, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh ideal. Wahidin (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional melalui cara memberikan keteladanan, memotivasi, mendorong inovasi dan kreatifitas, serta memberikan perhatian kepada penyuluh KB dapat meningkatkan kinerja.

Wahidin (2021) berpendapat bahwa sebagai sosok yang dihormati dan dipercaya, pemimpin transformasional harus mampu berperilaku yang menginspirasi dan dapat ditiru oleh pengikutnya. Caranya adalah dengan memberikan makna dan tantangan atas tugas-tugas yang harus dikerjakan sehingga akan mendorong semangat dan rasa optimis para pengikutnya. Pemimpin mampu memberikan pandangan masa depan secara menarik dan mengkomunikasikan dengan jelas kepada pengikutnya sehingga pengikut berkeinginan menunjukkan komitmen yang lebih. Kemudian pemimpin harus berupaya merangsang pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dan mengatasi masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, untuk mencapai suatu kemajuan, pemimpin perlu memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap pengikut dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor sehingga pengikut dapat mengembangkan potensinya lebih tinggi.

Untuk mendorong kinerja penyuluh KB yang lebih maksimal, peneliti menganjurkan bahwa OPD KB perlu mengupayakan cara-cara untuk meningkatkan motivasi penyuluh KB. Oleh karena peran OPD KB sebagai pemimpin yang memotivasi masih dirasakan kurang bagi penyuluh KB, hal ini dapat mempengaruhi pada semangat mereka untuk bekerja. OPD KB sebaiknya tidak hanya sekedar menuntut penyuluh KB untuk bekerja mencapai bahkan melebihi target, tetapi juga perlu diiringi dengan adanya pengakuan/penghargaan atas kerja keras mereka. OPD KB perlu mengkomunikasikan gambaran visi yang jelas dengan cara yang menarik sehingga penyuluh KB terinspirasi untuk menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugas. OPD KB perlu memberikan makna bahwa betapa pentingnya tugas tersebut harus dilaksanakan dan manfaatnya bagi diri sendiri, masyarakat maupun instansi. Tantangan dan dukungan baik materi maupun non materi juga dapat mendorong penyuluh KB bekerja dengan lebih bersemangat dan optimis, serta memperlancar prosesnya. OPD KB perlu memberikan bimbingan dan merangsang penyuluh KB untuk bekerja kreatif dan inovatif, serta mengatasi masalah dengan pendekatan baru. Di samping itu, OPD KB perlu memberikan kesempatan dan keterbaruan informasi kepada penyuluh KB untuk meningkatkan kompetensinya. Dengan langkah-langkah di atas, diharapkan kepemimpinan OPD KB dapat diteladani oleh penyuluh KB sehingga dapat bekerja lebih maksimal dengan potensi diri yang lebih baik, lebih antusias dan lebih optimis untuk peningkatan pencapaian kinerja diri sendiri maupun institusi dan dapat dirasakan manfaatnya bagi masyarakat.

### **Hubungan Kompetensi, Sikap, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting**

Variabel kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang paling kuat hubungannya dengan kinerja. Penyuluh KB yang merasakan kepemimpinan transformasional secara positif memiliki kinerja yang aktif sebesar 5,8 kali lebih tinggi dibandingkan yang merasakan kepemimpinan transformasional secara negatif setelah dikontrol oleh variabel kompetensi dan sikap.

Berdasarkan teori Gibson (1977) dalam Ilyas (2020), signifikansi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor pendukung utama yang berhubungan dengan kinerja. Kompetensi dan sikap merupakan faktor perancu atau pendukung yang tidak langsung berhubungan dengan kinerja. Sedangkan masa kerja merupakan faktor yang tidak berhubungan dengan kinerja secara simultan.

Lama atau tidaknya masa kerja penyuluh KB ternyata tidak berhubungan dengan kinerjanya secara simultan. Hal ini disebabkan oleh perubahan kewenangan dari Pemerintah daerah kepada BKKBN atas pengelolaan penyuluh KB. Perubahan ini menimbulkan keanekaragaman karakteristik penyuluh KB itu sendiri dan kesenjangan masa kerja penyuluh KB yang tidak sejalan dengan umurnya. Walaupun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan sebuah prediktor yang baik pada produktivitas pekerja, namun pengalaman kerja sebagai profesi sebelum menjadi penyuluh KB patut diperhitungkan. Tugas-tugas perencanaan, pembinaan, fasilitasi dan pengawasan merupakan tugas umum yang dapat dikerjakan dan dipahami dengan baik meski substansinya dan tingkatan pekerjaannya berbeda pada setiap profesi. Sehingga penyuluh KB akan bekerja sebagaimana mestinya berapapun lama masa kerjanya.

Kompetensi dan sikap merupakan faktor pendukung yang tidak langsung berhubungan dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa tanpa memperhatikan standar kompetensi dan sikap, penyuluh KB akan tetap berusaha bekerja secara aktif. Padahal kompetensi merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh penyuluh KB agar dapat melaksanakan tugas jabatannya, juga mengacu pada teori Robbins & Judge (2017). Peneliti menyadari bahwa adanya tuntutan target pekerjaan yang harus dicapai dengan maksimal, sangat memerlukan kompetensi yang minimal sesuai standar. BKKBN sebagai instansi pembina tentu akan melaksanakan pelatihan-pelatihan secara terus menerus untuk berupaya keras meningkatkan kompetensi penyuluh KB. Namun, tidak hanya bergantung dengan adanya peluang saja, kemauan dalam diri penyuluh KB juga perlu disadarkan kembali untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Sehingga pembinaan dan pengawasan kepada penyuluh KB perlu dilaksanakan secara rutin. Selain itu, diketahui kompetensi menjadi salah satu persyaratan untuk kenaikan jabatan, sebagai bentuk pengakuan dari BKKBN agar terwujud penyuluh KB yang produktif dan berkualitas.

Menurut Notoatmodjo (2014) bahwa sikap adalah respons tertutup seseorang terhadap stimulus atau objek tertentu. Agar menghasilkan respons yang positif, maka perlu mengintervensi stimulusnya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kepada penyuluh KB dan juga tim pendamping keluarga serta perluasan akses informasi merupakan hal-hal yang perlu dilaksanakan oleh BKKBN. Upaya mendorong OPD KB untuk merealisasikan bantuan operasional KB secara optimal merupakan bentuk dukungan yang dapat dirasakan langsung oleh penyuluh KB untuk memperlancar proses kerja di lapangan. Sehingga penyuluh KB akan semakin bersemangat dan ingin bekerja dengan lebih baik lagi.

Merujuk teori Robbins & Judge (2017) tentang kepemimpinan transformasional, peneliti berpendapat bahwa keteladanan OPD KB harus disertai dengan kemampuan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan keramahan individual. Kemampuan mempengaruhi ideal yang dimaksud yaitu yang dapat memberikan arahan yang jelas dengan cara yang menarik. Kemampuan memotivasi inspirasional yaitu menginspirasi bahwa penyuluh KB bukan hanya sekedar menunaikan kewajiban tetapi memberikan makna dan manfaat yang lebih besar. Kemampuan menstimulasi intelektual yaitu membimbing penyuluh KB untuk bekerja secara kreatif dan inovatif. Dan kemampuan keramahan individual yaitu memberikan perhatian khusus kepada penyuluh KB untuk pengembangan potensi diri yang lebih baik maupun penghargaan atas kerja keras mereka.

Keteladanan pemimpin transformasional yang sejalan dengan peningkatan kompetensi yang lebih baik dan perubahan sikap yang lebih mendukung, dapat membuahkan kinerja penyuluh KB yang lebih maksimal, serta memberi kontribusi nyata terhadap kinerja institusi, terutama dalam pendampingan keluarga berisiko stunting.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu adanya bias seleksi pada proses pengumpulan data. Terdapat beberapa responden yang menunjukkan ketidak-sediaannya untuk berpartisipasi pada penelitian sehingga ditemukan adanya data *extreme* pada saat pengolahan data. Untuk itu, responden pengganti dipilih secara *random* untuk memenuhi kriteria sampel minimal. Penelitian ini hanya meneliti kinerja penyuluh KB dalam pendampingan keluarga berisiko stunting berdasarkan empat variabel bebas, yaitu masa kerja, kompetensi, sikap dan kepemimpinan transformasional. Masih terdapat asumsi lainnya yang berhubungan dengan kinerja yang belum diteliti, seperti faktor demografis, faktor sosial, faktor psikologis (persepsi dan motivasi), faktor organisasi (sumber daya, imbalan, struktur dan desain pekerjaan) dan lain-lain.

## SIMPULAN

Masa Kerja, Kompetensi, Sikap dan Kepemimpinan Transformasional secara parsial berhubungan signifikan dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Kompetensi, Sikap dan Kepemimpinan Transformasional berhubungan secara signifikan dan simultan dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022. Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor yang paling kuat hubungannya dengan kinerja Penyuluh KB dalam Pendampingan Keluarga Berisiko Stunting di Provinsi Lampung Tahun 2022.

## DAFTAR PUSTAKA

- Banunaek, M. F., et al. (2020). Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Psikologi Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. *Partner*, 25(2), 1415–1423. <http://dx.doi.org/10.35726/jp.v25i2>
- Banuwa, A.K. & Susanti, A.N. (2021). Analisis Kebutuhan Pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaiswara*, 1(1), 35-43. <https://doi.org/10.35912/jiw.v1i1.240>
- BKKBN. (2017). *Peraturan BKKBN Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pendayagunaan Tenaga Penyuluh Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga*. Jakarta: BKKBN.
- BKKBN. (2021). *Panduan Pelaksanaan Pendampingan Keluarga dalam Upaya Percepatan Penurunan Stunting di Tingkat Desa/Kelurahan*. Jakarta: Ditbinlap.
- BKKBN. (2021). *Peraturan BKKBN Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan BKKBN Nomor 19 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Keluarga Berencana*. Jakarta: BKKBN.
- Faidha. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(1), 26-41. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v4i1.1162>
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ilyas, Yaslis. (2020). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: FKM UI Cetakan Ketiga.
- Khotimah, K., & Kurdi, F. N. (2016). Analisis Kompetensi dan Kapabilitas terhadap Kinerja Tenaga Promosi Kesehatan Puskesmas di Kota Palembang. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 3(1), 383–389.

- Manurung, M. G., et al. (2018). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kinerja: Studi Kasus Jabatan Fungsional Tertentu Penyuluhan Keluarga Berencana. *Civil Service*, 12(1), 57–68.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(03), 703- 708. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta Cetakan Ke 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2014). *Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta Cetakan Ke 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Cetakan Ke 5.
- Pujiyanto, N.D., et al. (2017). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 30(3), 278-289. <http://dx.doi.org/10.20473/mkp.V30I32017.278-289>
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Cetakan Ke 6. Edisi 16.
- Sambali, N.P. (2015). Pengaruh kompetensi, budaya kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 3(8), 157–166. <https://jurnal.untad.ac.id>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama. Cetakan Kelima.
- Simanjuntak, I., et al. (2020). Analisis Kemampuan Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) dalam Melaksanakan Program Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) di Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2018. *Journal of Pharmaceutical and Health Research*, 1(2), 54-61. <https://ejurnal.seminar-id.com>
- Wahidin. (2021). *Kepemimpinan Transformasional: Menciptakan Penyuluh Keluarga Berencana yang Profesional*. Jawa Tengah: Amerta Media.