

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Masalah gizi merupakan salah satu masalah yang krusial, khususnya di negara-negara miskin dan berkembang. Salah satunya di Indonesia masih menghadapi permasalahan gizi yang berdampak serius terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu masalah gizi yang menjadi perhatian utama saat ini adalah masih tingginya anak balita pendek (*Stunting*).

Menurut World Health Organization (WHO) *Stunting* adalah kekurangan gizi kronis yang di dasarkan pada indeks panjang badan dibandingkan umur (PB/U) atau tinggi badan dibanding umur (TB/U) dengan batas (z-score) kurang dari 2-SD.

*Stunting* pada balita perlu menjadi perhatian khusus, karena berdampak jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan dengan sektor kesehatan, pembangunan dan ekonomi.

Menurut Stewart CP, Lonnatti L, Dewey KG, Michaelsen KF, dan Onyango AW mengkategorikan dampak *stunting* dalam jangka waktu panjang dan pendek yang terbagi dalam tiga bidang yaitu kesehatan, pembangunan, dan ekonomi. Dampak jangka pendek dalam bidang kesehatan akan meningkatkan kesakitan dan kematian, bidang pembangunan dapat menurunkan kemampuan kognitif, motorik dan kemampuan bahasa, bidang ekonomi akan meningkatkan pengeluaran biaya kesehatan dan meningkatkan peluang biaya perawatan anak sakit.

Pemerintah telah meluncurkan Rencana Aksi Nasional Penanganan Balita *Stunting* pada bulan agustus 2017, yang menekankan pada kegiatan konvergensi di tingkat Nasional, Daerah dan Desa, untuk memprioritaskan kegiatan intervensi Gizi Spesifik dan Gizi Sensitif pada 1.000 Hari Pertama Kehidupan hingga

sampai dengan usia 6 Tahun. Kegiatan ini diprioritaskan pada 100 Kabupaten/Kota di Tahun 2018.

Pencegahan dan penanggulangan Balita *stunting* membutuhkan upaya yang bersifat *holistic* dan saling terintegrasi. Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2013 tentang Percepatan Perbaikan Gizi. Merupakan salah satu strategi dalam *Scaling Up Nutrition* (SUN) dengan melibatkan berbagai sektor yang harus disikapi dengan koordinasi yang kuat baik di tingkat pusat sampai ke tingkat daerah. Diseminasi informasi dan advokasi kepada *stakeholder* dan pemangku kepentingan lain berbagai lintas sektor pada tingkatan yang sama dan perlu dilakukan upaya pelatihan dan edukasi untuk jajaran struktural agar mampu menjelaskan dan melakukan pemberdayaan dalam meningkatkan status gizi masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 83 Tahun 2017 tentang Kebijakan Strategi Pangan dan Gizi yang menegaskan tentang penyusunan Rencana Aksi Nasional Pangan dan Gizi (RAN-PG) dan Rencana Aksi Daerah Pangan dan Gizi (RAD-PG) untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing dalam pembangunan pangan dan gizi. Selanjutnya Instruksi Presiden No. 1 Tahun 2017 tentang Gerakan Masyarakat Sehat (GERMAS) yang mampu meningkatkan pendidikan mengenai gizi seimbang dan penyediaan pangan sehat dan percepatan perbaikan gizi. Hasil Pemantauan Status Gizi (PSG) presentasi balita pendek di provinsi Jawa Barat tahun 2018 sebanyak 2,7 juta balita yang terkena *stunting*.

Menurut Gubernur Jawa Barat berdasarkan data dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), 2018. Ada 13 Kabupaten di Jawa Barat yang akan diintervensi program stunting untuk lebih maksimal. Tiga Belas daerah dengan penderita terbanyak di Jawa Barat antara lain : Kabupaten Garut (43,2%), Kabupaten Sukabumi (37,6%), Kabupaten Cianjur (35,7%), Kabupaten Tasikmalaya (33,3%), Kabupaten Bandung Barat (34,2%), Kabupaten Bogor (28,29%), Kabupaten Bandung (40,7%), Kabupaten Kuningan (42%), Kabupaten Cirebon (42,47%), Kabupaten Sumedang (41,08%), Kabupaten Indramayu (36,12%), Kabupaten Subang (40,47%), dan Kabupaten Karawang (34,87%).

Berdasarkan data tersebut Kabupaten Cirebon menduduki peringkat kedua dengan prevalensi balita stunting pada tahun 2018 sebesar 42,47%. Jumlah tersebut menurun dari dua tahun sebelumnya, yaitu 20.017 orang pada tahun 2017 dan 24.626 tahun 2016. Namun pencapaian di tahun 2018, belum juga memenuhi target dari ketetapan WHO sebesar 20% (Kemenkes RI, 2018).

Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dalam penurunan balita *stunting* yakni melalui Intervensi Gizi Spesifik yang ditunjukkan pada anak 1.000 HPK yang dilakukan oleh sektor kesehatan dan Intervensi Gizi Sensitif yang akan dilakukan lintas sektor kesehatan dengan sasaran semua masyarakat. Tujuan meningkatkan status gizi masyarakat dan kualitas sumber daya manusia dengan startegi yang akan dilakukan adalah edukasi, pelatihan dan penyuluhan kesehatan dan gizi melalui kemandirian keluarga, gerakan masyarakat hidup sehat, dan memperkuat gerakan seribu Hari Pertama Kehidupan (HPK).

Upaya perbaikan gizi merupakan kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi, dan berkesinambungan guna memelihara dan meningkatkan status gizi masyarakat. Penurunan kasus balita *stunting* harus melibatkan kolaborasi antara sektor kesehatan dan sektor non kesehatan dalam bentuk upaya promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan seluruh masyarakat.

Pada tingkat Kecamatan koordinasi penurunan balita *stunting* dipimpin oleh Camat selaku koordinator wilayah kecamatan. Penurunan balita *Stunting* perlu dilakukan sedini mungkin untuk menghindari dampak jangka panjang yang merugikan seperti terhambatnya tumbuh kembang anak. *Stunting* mempengaruhi perkembangan otak sehingga tingkat kecerdasan anak tidak maksimal. Hal ini beresiko menurunkan produktivitas pada saat dewasa. *Stunting* juga menjadikan anak lebih rentan terhadap penyakit. Anak *stunting* berisiko lebih tinggi menderita penyakit kronis di masa dewasanya.

Camat mempunyai kewenangan dan tanggungjawab dalam pencapaian target penurunan balita *stunting* di tingkat kecamatan yang telah ditetapkan mengingat pentingnya program kesehatan tentang Gizi dalam merealisasikan target program penurunan balita *stunting* di kecamatan Beber, maka perlu didukung oleh dorongan atau motivasi dari Camat, sebagaimana dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Motivasi yang dilakukan Camat yakni dengan melakukan pertemuan secara berkala dengan aparat tingkat kecamatan, tingkat desa dan masyarakat untuk membahas perencanaan dan kemajuan penurunan *stunting*. Selain itu dengan memberikan dukungan dalam melaksanakan pemantauan, verifikasi data dan melakukan pendampingan pelaksanaan kegiatan di tingkat desa.

Motivasi sangat penting dilakukan oleh Camat agar target Penurunan balita *Stunting* dapat tercapai namun sebaliknya apabila motivasi tidak dilakukan maka program penurunan balita *stunting* tidak akan tercapai sesuai target.

Berdasarkan pemaparan diatas dan pengamatan yang penulis lakukan di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon ditemukan adanya masalah yaitu dari Data Balita hasil BPB (Bulan Penimbangan Balita) Puskesmas Beber, Kecamatan Beber Bulan Agustus Tahun 2019 terdapat kasus balita *stunting* dengan pravelensi kasus balita *stunting* sebanyak 75 anak di 10 Desa Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Gejala Balita *Stunting* di Kecamatan Beber**

| No. | Desa         | Balita Stunting |
|-----|--------------|-----------------|
| 1   | Beber        | 11              |
| 2   | Patapan      | 6               |
| 3   | Cipinang     | 8               |
| 4   | Halimpu      | 8               |
| 5   | Cikancas     | 8               |
| 6   | Sindangkasih | 6               |

|               |             |           |
|---------------|-------------|-----------|
| 7             | Sindanghayu | 1         |
| 8             | Ciawigajah  | 9         |
| 9             | Wanayasa    | 4         |
| 10            | Kondangsari | 14        |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>75</b> |

Sumber : Puskesmas Beber, Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon. 2019

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa pada tahun 2019 di Kecamatan Beber penurunan balita *stunting* belum mencapai zero *stunting* sesuai target. Masalah tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dari Camat kepada Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK) dalam mencapai target penurunan balita *stunting* dengan demikian penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul, “MOTIVASI CAMAT DALAM PENCAPAIAN TARGET PENURUNAN BALITA *STUNTING* DI KECAMATAN BEBER KABUPATEN CIREBON”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut “ Penurunan balita *Stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon belum tercapai, hal tersebut akibat kurangnya motivasi dari camat kepada Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK)”.

## 1.3. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi Camat dalam pencapaian target penurunan balita *stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon ?

2. Apa faktor – faktor yang menghambat motivasi camat dalam pencapaian target penurunan balita *stuntin* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon?
3. Apa upaya – upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan mengenai Motivasi Camat dalam Pencapaian Target Penurunan balita *Stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi Camat dalam pencapaian target penurunan balita *stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat motivasi dalam pencapaian target penurunan balita *stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan mengenai Motivasi Camat dalam Pencapaian Target Penurunan balita *Stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan kepustakaan dalam Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai motivasi dan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian lebih lanjut pada kajian yang sama.

2. Diharapkan riset ini dapat memberikan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam memotivasi Camat pada pencapaian target penurunan balita *stunting*.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Sebagai rekomendasi bagi Camat dalam mengoptimalkan pencapaian target penurunan balita *stunting*.
2. Diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Camat dalam mengoptimalkan pencapaian target penurunan balita *stunting*.

### 1.6. Kerangka Pemikiran

Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairang anggota, agar mau melakukan kegiatan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi juga sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan dengan baik. Adapun menurut Malayu SP Hasibuan (2018:216) pentingnya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan (anggotanya) yaitu :

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya (tugas), tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kepada bawahan (anggotanya).

Motivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil tugasnya itu.

Orang-orang mau melaksanakan tugasnya dalam organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmum (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

1. Durasi kegiatan  
Waktu yang digunakan untuk mengukur kemampuan waktu yang digunakan pada kegiatan itu.
2. Frekuensi kegiatan  
Melakukan kegiatan yang seberapa seringnya kegiatan itu dilakukan.
3. Persistensi pada kegiatan  
Ketetapan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan yang dilakukan.
4. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
5. Devosi (pengabdian) dan pengorbanan ( uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwanya) untuk mencapai tujuan
6. Tingkat aspirasi ( maksud rencana, cita-citanya ) yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan

7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan ( berapa banyak, memadai/tidak, memuaskan/tidak ).
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan (like or dislike, positif / negative).

Dengan demikian jelas bahwa jika seorang pimpinan sangat perlu untuk memahami bawahannya dalam memberikan motivasi karena hal tersebut akan berdampak juga bagi tugasnya dan tanggung jawabnya sehingga tercapainya tujuan atau target.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sedangkan motivasi menurut Stephen P. Robbins (dalam Hasibuan 2018:219) adalah “ *we will define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by efforts ability to satisfy some individual need*”. (“Kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”).

David Mc. Clelland dalam Hasibuan (2018:220) mengemukakan motivasi sebagai berikut :

1. *Achievement motivation*, adalah suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
3. *Competence motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan metode agar motivasi dapat terlaksanakan dengan baik. Menurut Hasibuan (2018:222) terdapat dua metode motivasi yang biasa digunakan oleh suatu organisasi, yaitu :

1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak langsung (*Inderect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruang kerja yang terang, nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap motivasi yang diberikan kepada individu perlu diperhatikan kebutuhannya agar dapat meningkatkan kelancaran tugas sehingga tujuan tercapai dan anggota semangat dalam melakukan kegiatannya.

Selain itu untuk mencapai tujuan maka perlu di dukung dengan proses motivasi, Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah proses motivasi menurut Hasibuan (2018:101) yaitu :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para anggota dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan organisasi.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan anggota. Anggota harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan

syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan dan tujuan kepentingan anggotanya. Dimana tujuan anggota harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan.

6. *Team Work*

Pimpinan harus membentuk *Team work* yang terkoordinir baik yang bisa mencapai tujuan organisasi. *Team work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2018:224), mengemukakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*. Menurut teori ini bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan nonmaterial. Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* :

1. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba
2. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
3. Kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut :
  - a. Kebutuhan fisik
  - b. Keamanan dan keselamatan
  - c. Kebutuhan sosial
  - d. Kebutuhan akan penghargaan diri
  - e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Sedangkan menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2018:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa

orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) Faktor pemeliharaan (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*).

*Maintenance factors* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

- a) Gaji  
Menurut Mardi (2014:107) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.
- b) Kondisi Kerja  
Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.
- c) Kebijakan dan administrasi  
Menurut Siagian (2012:290) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.
- d) Hubungan antar pribadi  
Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.
- e) Kualitas supervisi  
Menurut Siagian (2012:290) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegiatan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

## 2) Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

- a. Prestasi  
Menurut Hasibuan (2018:160) , “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan.
  - b. Pengakuan  
Menurut Siagian (2012:290) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.
  - c. Pekerjaan itu sendiri  
Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.
  - d. Tanggung jawab  
Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.
  - e. Pengembangan potensi individu  
Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.
- Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan

harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi.

Perbedaan antara *Maslow's Need Hierarchy Theory* dengan *Herzberg's*

*Two Factors Motivation Theory*, dalam Hasibuan (2018:229) yaitu :

- 1 Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat (fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri), sedangkan menurut Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (motivator dan pemeliharaan).
- 2 Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedangkan Herzberg (gaji, upah dan sejenisnya) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan saja. Yang menjadi motivator ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu.
- 3 Teori Maslow dikembangkannya hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedangkan teori Herzberg didasarkan atas hasil penelitian.

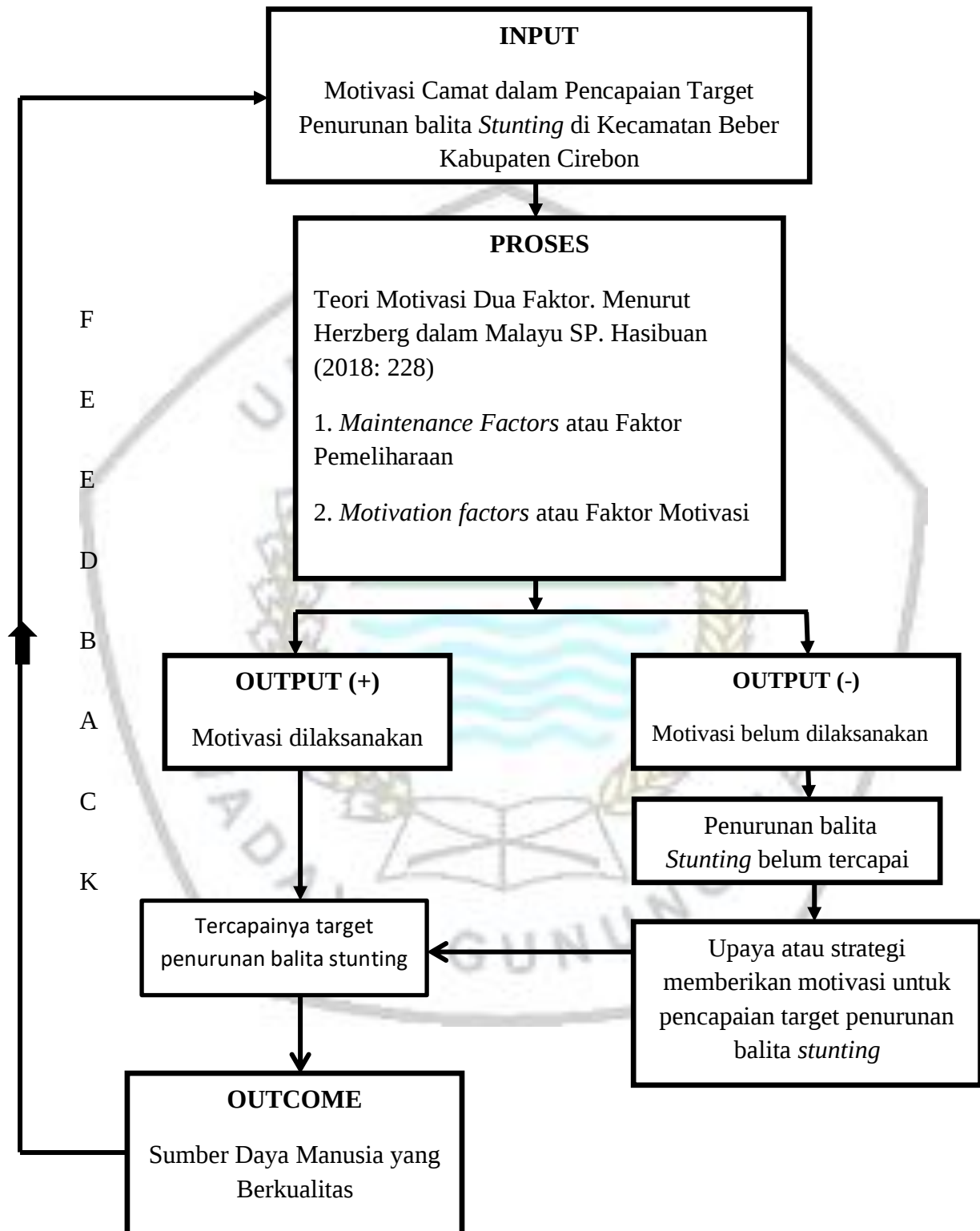
Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat bekerja bawahannya, agar mereka itu mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat penulis simpulkan bahwa motivasi yaitu sebuah dorongan yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya agar dalam pencapaian tujuan tanpa ada paksaan dalam melaksanakan kegiatan secara maksimal. Tujuan diberikannya motivasi yaitu untuk mendorong gairah dan semangat dalam pencapaian target.

Dalam kaitan antara motivasi yang dilakukan Camat dalam pencapaian target penurunan balita *stunting* kepada Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK) menemukan faktor-faktor penghambat dalam penurunan balita *stunting* yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal itu menyebabkan belum tercapainya penurunan balita *stunting* karena TP PKK belum dapat mengubah perilaku masyarakat yang masih melakukan pola hidup tidak sehat dengan tidak memperhatikan Gizi Spesifik dan Gizi Sensitif.



Berikut adalah pola kerangka pikiran Motivasi Camat dengan Pencapaian Target Penurunan Balita *Stunting* di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

## 1.7. Definisi Operasonalisasi Konsep

### 1.7.1. Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pembahasannya penulis akan mengemukakan sebagai berikut :

1. Motivasi adalah Proses pemberian dorongan kepada seseorang untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasaran yang telah ditentukan.
2. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.
3. Teori Motivasi Dua Faktor
  - 1 Faktor Pemeliharaan (*Maintenance factors*)
    - a. Gaji
    - b. Kondisi Kerja
    - c. Kebijakan dan administrasi
    - d. Hubungan antar pribadi
    - e. Kualitas supervisi
  - 2 Faktor Motivasi (*Motivation factors*)
    - a. Prestasi
    - b. Pengakuan

- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan potensi individu

4. TP PKK (Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga)

adalah sebuah organisasi kemasyarakatan yang mampu menggerakkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan di kecamatan, juga berperan dalam kegiatan pertumbuhan di kecamatan. PKK sebagai gerakan yang tumbuh dari bawah dengan perempuan sebagai penggerak dalam membangun, membina, dan membentuk keluarga guna mewujudkan kesejahteraan keluarga sebagai unit kelompok terkecil dalam masyarakat.

5. Balita adalah anak yang telah menginjak usia di atas satu tahun atau lebih populer dengan pengertian usia anak 1-5 Tahun.

6. Penurunan *Stunting*

*Stunting* merupakan masalah gizi kronis yang disebabkan oleh asupan gizi yang kurang dalam waktu lama, umumnya karena asupan makanan yang tidak sesuai kebutuhan gizi. *Stunting* terjadi mulai dari dalam kandungan dan baru terlihat saat anak berusia dua tahun. Penurunan *Stunting* yaitu upaya dilakukan melalui 2 Intervensi yaitu Intervensi gizi spesifik untuk mengatasi penyebab langsung dan Intervensi gizi sensitif untuk mengatasi penyebab tidak langsung.

### 1.7.2. Operasionalisasi Konsep

Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditampilkan operasionalisasi aspek kajian sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Variabel Oprasionalisasi Penelitian**

| Konsep Kajian                                                                                       | Dimensi                                          | Parameter                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teori Motivasi<br>Dua Faktor.<br>Menurut<br>Herzberg dalam<br>Malayu SP.<br>Hasibuan (2018:<br>228) | 1. Faktor Pemeliharaan<br>( Maintenance factors) | 1. Gaji<br>2. Kondisi Kerja<br>3. Kebijaksanaan dan<br>Administrasi<br>4. Hubungan antar pribadi<br>5. Kualitas Supervisi |
|                                                                                                     | 2. Faktor Motivasi<br>(Motivation factors)       | 1. Prestasi<br>2. Pengakuan<br>3. Pekerjaan itu sendiri<br>4. Tanggung Jawab<br>5. Pengembangan potensi<br>individu       |

## 1.8. Metode Penelitian dan Teknik Pengambilan Informan

### 1.8.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, sebagaimana dikemukakan sugiyono (2015 : 161) :

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”.

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya di manfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moelong (2010 : 4) yang dimaksud dengan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Menurut Sugiyono (2015 : 15) Penelitian Deskriptif adalah :

“ Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variable satu dengan variable lain. Data yang kumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Jadi dalam penyajian data menggunakan pemaparan-pemaparan dan gambaran karena penelitian hanya ingin menggunakan situasi dan peristiwa”.

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif adalah karena penelitian yang dilakukan bukan untuk mencari hubungan, variable, akan tetapi penelitian dilakukan untuk menggali, menemukan, menjelaskan atau memaparkan tentang objek penelitian.

### **1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan**

Informan yang dilibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang. Adapun rincian informan tentang yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informan Kunci

Camat Beber, yaitu Ibu Rita Susana Supriyanti, A.Pi.MM.

2. Informan Pendukung

Tim Penggerak Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (TP PKK)

Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon

Penulis memilih informan-informan di atas karena banyak memiliki informasi tentang penurunan balita *Stunting* yang ada di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon. Mereka mengetahui tentang bagaimana pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target penurunan balita stunting di Kecamatan Beber.

### 1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan sebenar benarnya di lapangan. Menggunakan metode wawancara kepada informan yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau dengan memberikan daftar pertanyaan kepada informan baik kepada Camat Beber atau TP PKK Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

#### b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan dilapangan Dilakukan dengan mencari data-data yang diperlukan sebagai informasi dan bahan acuan penelitian, seperti bahan-bahan referensi, studi kepustakaan melalui literature-literatur yang dibutuhkan oleh penulis.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Studi Kepustakaan/*Literature*

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan, membaca dan mempelajari dari sumber-sumber tertulis yaitu dari buku-buku literature, arsip, laporan dinas, monografi, peraturan

perundang-undangan serta sumber-sumber lainnya untuk mendapatkan landasan guna memecahkan masalah yang diteliti.

## **2. Studi Lapangan**

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung di lokasi penelitian melalui teknik sebagai berikut :

### **1) Observasi**

Pengertian Observasi secara umum yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung mengenai objek dan masalah penelitian yang ada. Pengamatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif di Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

### **2) Wawancara**

Wawancara yang penulis lakukan didasarkan pada wawancara terpimpin/terarah/terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan kepada Camat Beber dan TP PKK Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

### **3) Dokumentasi**

Studi dokumensi, terutama mengenai akurasi sumber dokumen, bermanfaat bagi bukti penelitian dan sesuai dengan standar kualitatif, tidak relative.

#### 1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan menurut Moleong (2010 : 320) adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi :

“Tujuan pengujian keabsahan data adalah untuk memperoleh data yang dapat dipercaya. Tujuan pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini sama halnya dengan pengujian validitas dan reabilitas instrument dalam penelitian kuantitatif”

Menurut Moloeng (2010:128) pengujian keabsahan data adalah pengecekan keabsahan data mutlak diperlukan dalam penelitian kualitatif agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya dengan melakukan verifikasi terhadap data.

Verifikasi terhadap data yang berupa “Motivasi Camat Dalam Pencapaian Target Penurunan balita *Stunting*” dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1. Mengoreksi metodologi yang digunakan dalam memperoleh data penelitian.
2. Mengecek kembali hasil laporan penelitian yang berupa uraian data dan hasil interprestasi penelitian.
3. Melakukan triangulasi untuk menjamin objektivitas dalam memahami dan menerima informasi sebagai hasil penelitian ini benar-benar dipertanggung jawabkan.

Moleong (2010 : 327) Triangulasi adalah :

“Teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai

pembandingan terhadap data itu. Penerapan metode ini dilakukan dengan cara :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang disampaikan orang di depan umum dengan apa yang disampaikan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang disampaikan orang tentang situasi penelitian tertentu dengan apa yang disampaikan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain yang berbeda aspek, dan
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang diberikan.

1. Triangulasi dengan metode, dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a) Pengecekan derajat kepercayaan (*credibility*) penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- b) Pengecekan derajat kepercayaan (*credibility*) beberapa sumber data dengan metode yang sama.

2. Triangulasi dengan teori, dalam hal ini peneliti melakukan pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli yang sesuai dan sepadan melalui penjelasan banding (*rival explanation*) dan hasil penelitian ini dikonsultasikan lebih lanjut dengan subyek penelitian.

3. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi dengan sumber karena terdapat sinkronisasi dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.

#### **1.8.5. Teknik Analisis Data**

Yaitu proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema (Moeleong 2010:97).

Analisis data yang dapat dilakukan dalam penelitian adalah teknik analisis data secara deskriptif dengan cara menganalisis secara mendalam berbagai data yang diperoleh.

Tahap-tahap analisis data yaitu :

##### **a. Reduksi data**

Proses pemilihan data dan pemilihan data yang telah diperoleh dikumpulin, kemudian dirinci serta sistematis dan memilih hal-hal yang pokok yang sesuai dengan focus penelitian, sehingga diharapkan memberikan deskripsi dan analisis yang lebih tajam (merangkum).

##### **b. Display data**

Penyajian data dengan bentuk uraian, tabel, gambar, grafik dan sebagainya. Penyajian data dalam penelitian ini peneliti paparkan dengan teks yang bersifat naratif dan dirancang guna

menggabungkan informasi yang tersusun sehingga mudah dipahami.

## **1.9. Lokasi, waktu penelitian dan Jadwal Penelitian**

### **1.9.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang penulis pilih untuk menjadi tempat penelitian yaitu Kantor Kecamatan Beber Kabupaten Cirebon.

Jln, Raya Beber, Halimpu Kecamatan Beber Kode Pos 45172 Kabupaten Cirebon, adapun alasan penulis memilih tempat tersebut yaitu :

1. Masih terdapat masalah terutama belum tercapainya target Penurunan *Stunting*.
2. Adanya data yang mendukung penelitian dan pembahasan.
3. Lokasi penelitian yang strategis dan mudah dijangkau oleh penulis.

### **1.9.2. Jadwal Penelitian**

Penulis akan melakukan penelitian selama kurang lebih 7 bulan, yaitu dari bulan Febuari, Maret, April, Mei, Juni, Juli dan Agustus sampai terselesaikannya hasil penelitian skripsi. Dengan uraian rencana jadwal penelitian sebagai berikut :

