

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang artinya “bergerak”. Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai definisi tentang motivasi. Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yakni faktor *intrinsik* dan faktor dari luar diri seseorang disebut faktor *ekstrinsik*, faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh kondisi kerja, kebijakan organisasi, kehidupan di tempat kerja atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam hasibuan 2018:218).

Pemimpin perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Motivasi ini sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*presistence*), individu menuju pencapaian tujuan (Stephen P.Robbins 2018:219).

Intensitas menunjukkan seberapa keras seorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarahkan pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan dan target mereka.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. (Drs. H. Malayu S.P Hasibuan 2018:219)

Pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan seseorang dalam pencapaian tujuan itu penting karena saling berkaitan satu sama lain. Motivasi atau daya penggerak dilakukan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan teinegrasi. Sedangkan kegairan kerja seseorang itu akan muncul apabila adanya daya penggerak / motivasi.

Menurut sondang P. Siagian dalam bukunya teori motivasi dan aplikasinya, mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi dan rela untuk mengarahkan ke kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dalamnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi jawabannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam suatu organisasi terletak pada pimpinan yang mampu menggerakkan bawahannya, itulah sebabnya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi sebab keberhasilan seseorang pimpinan dalam menggerakkan orang lain atau bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada keibawaan dan kebijaksanaan pimpinan menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang atau bawahannya.

Bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, tuntutan pemenuhan kebutuhan persepsi dan sebagainya. Sebagai proses psikologi berarti hanya dengan memahami proses kemudian ditindak lanjuti tuntutan pemenuhan kebutuhan itu baru dapat menciptakan perubahan walaupun tidak semaksimal yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai suatu target.

Berdasarkan pengertian diatas maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikendaki oleh pegawai tercapai. Atau disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.1.2. Teori-teori Motivasi

Teori – teori motivasi dikelompokkan atas :

- 1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)
- 2) Teori Proses (*Process Theory*)
- 3) Teori Pengukuran (*Reinforcement Theory*)

1 Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja

seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasab yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Teori kepuasan (*Content Theory*) ini dikenal antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik oleh *F.W. Taylor*.

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederic Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat mereka akan meningkat.

- b. *Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* oleh A.H. Maslow.

Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation) oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari Human Science Theory Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan biologis dan psikologi berupa 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

Maslow's Need Hierarchy Theory ini mempunyai kebaikan dan kelemahan, sebagai berikut :

- 1 Teori ini memberikan informasi bahwa kebutuhan manusia itu jamak (material dan nonmaterial) dan bobotnya bertingkat-tingkat pula.
- 2 Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (material dan nonmaterial) yang akan memberikan kepuasan baginya.
- 3 Kebutuhan manusia itu berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seorang yang berkedudukan rendah (sosial ekonominya lemah) cenderung

dimotivasi oleh material, sedang orang yang berkedudukan tinggi cenderung dimotivasi oleh nonmaterial.

- 4 Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja bawahannya.

Kelemahannya :

- 1 Menurut teori ini kebutuhan manusia itu adalah bertingkat-tingkat atau hierarkis, tetapi dalam kenyataannya manusia menginginkannya tercapai sekaligus dan kebutuhan manusia ini merupakan siklus, seperti lapar-makan-lapar lagi-makan lagi dan seterusnya.
- 2 Walaupun teori ini sangat populer, tetapi belum pernah dicobakebenarannya, karena Maslow mengembangkannya hanya atas dasar pengamatan saya.

c. *Herberg's Two Factors Motivation Theory* oleh Frederick Herzberg.

Teori motivasi dua faktor, menurut teori ini yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahannya 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) kebijaksanaan 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.

d. *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

e. *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer.

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A.H. Maslow. ERG theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan keberadaan
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kemajuan

f. *Teori Motivasi Human Relation.*

Teori ini mengutamakan seseorang dengan lingkungannya.

Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontak-kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan apabila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata, hendaknya kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis.

g. Teori Motivasi *Claude S. George*.

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja yaitu :

- 1 Upah yang layak
- 2 Kesempatan untuk maju
- 3 Pengakuan sebagai individu
- 4 Keamanan kerja
- 5 Tempat kerja yang baik
- 6 Penerimaan oleh kelompok
- 7 Perlakuan yang wajar
- 8 Pengakuan atas prestasi

Kesimpulan dari teori motivasi kepuasan (Content Theory) di atas adalah :

- 1 Memotivasi para bawahan hendaknya dilakukan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan material dan nonmaterial yang memberikan kepuasan bagi mereka
- 2 Keberadaan dan prestasi kerja bawahan hendaknya mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.

- 3 Pengarahan dan pemberian motivasi hendaknya dilakukan secara persuasif dan dengan kata-kata yang dapat merangsang gairah kerja.
- 4 Pemberian alat motivasi hendaknya disesuaikan dengan status dan kedudukannya dalam organisasi.
- 5 Memotivasi bawahan hendaknya dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik yang akan dipergunakan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6 Memotivasi bawahan hendaknya memberikan kesempatan dan tantangan untuk berprestasi dan promosi.

2 Teori Proses

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat dengan keinginan pimpinan. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.

Karena “ego” manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja maka daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan

semangat kerjanya. Tetapi, sebaiknya apabila harapan itu tidak tercapai akibatnya ia akan menjadi malas.

Teori proses ini, dikenal atas :

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Teori harapan ini didasarkan atas :

- 1) Harapan
- 2) Nilai
- 3) Pertautan

b. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahannya harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).

3 Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari

prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produktif kelompok itu.

2.1.3. Aspek dan Pola motivasi

Aspek motivasi dikenal “aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis”. Aspek aktif/dinamis : motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Aspek pasif/statis : motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu kearah tujuan yang diinginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja ini dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis, yaitu :

- 1 Aspek motivasi statis tampak sebagai keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi.
- 2 Aspek motivasi statis adalah berupa alat perangsang/insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkan tersebut.

Dr. David Mc. Clelland mengemukakan pola 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.

2.1.4. Tujuan pemberian motivasi

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.5. Asas-asas motivasi

- 1 Asas mengikutsertakan artinya mengajak bawahannya untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2 Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

- 3 Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4 Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan dari pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5 Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6 Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.6. Alat-alat motivasi

- 1 Materil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya : kendaraan, rumah, dan lain-lainnya.
- 2 Nonmateriil Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

- 3 Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif : alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (mendali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan / kebanggaan rohani.

2.1.7. Jenis-jenis motivasi

- 1 Motivasi positif (insentif positif), pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2 Motivasi negatif (insentif negatif), pimpinan memotivasi pegawainya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi positif atau motivasi negatif penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.8. Metode-metode motivasi

- 1 Metode langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu

pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

- 2 Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.9. Model-model motivasi

- 1 Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materil kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
- 2 Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dna nonmateril karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan materil dan nonmateril.

- 3 Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa pegawai dimotivasi oleh abnyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pecapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik.

Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawhan dilakukan dnegan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.1.10. Proses motivasi

- 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.

2.1.11. Kendala-kendala motivasi

- 1 Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- 2 Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- 3 Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- 4 Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2.1.12. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (siagian, 2012). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan motivasi jauh rumit. Siagian (2012) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh :

- 1 Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
- 2 *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseoran manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada peengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- 3 Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4 Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atau tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

2.2. Camat

2.2.1. Pengertian Camat

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. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Camat merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan yang bertugas untuk mengatur para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawainya, Sebagai pemimpin dan pengelola administrasi, Camat diharapkan dapat membimbing dan memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi khususnya tugas administrasi dengan baik. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut bawahan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan, tidak hanya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas rutin saja, melakukan tugas-tugas pemerintahan juga perlu mendapat pembinaan yang sesuai dengan bidang tugasnya sebagai administrator. Untuk itu seorang atasan berkewajiban untuk mengetahui motif dari para bawahan hingga mereka mau bekerja, motif para pegawai untuk bekerja diantaranya adalah guna memenuhi keseluruhan kebutuhan-kebutuhannya yang beraneka ragam. Seorang pemimpin atau atasan harus senantiasa berada ditengah-tengah para pegawainya untuk memberikan bimbingan dorongan, inspirasi dengan maksud untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya untuk berfikir dan mengarahkan usaha-usaha mereka kearah tercapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Seorang camat harus dapat membaur dengan para pegawainya, tujuannya agar dapat membaca

karakteristik masing-masing pegawainya dan memahami cara memperlakukan pegawainya.

2.2.2. Tugas dan Fungsi Camat

Camat mempunyai tugas pokok dan fungsi mengelola penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kerja kecamatan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana dimaksud, camat mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum.
2. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
3. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
4. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.
5. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
6. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan.
7. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan / atau kelurahan.
8. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan.

9. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan.
10. Melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten.

2.3. Balita

2.3.1. Pengertian Balita

Anak bawah lima tahun atau sering disingkat anak balita adalah anak yang berusia diatas satu tahun atau dibawah lima tahun atau dengan perhitungan bulan 12-59 bulan (Kemenkes RI 2015). Balita didefinisikan sebagai anak dengan usia di bawah lima tahun dimana pertumbuhan tubuh dan otak sangat pesat dalam pencapaian keoptimalan fungsinya. Masa balita sering disebut sebagai *golden age* karena pada masa ini pertumbuhan dasar yang akan mempengaruhi dan menentukan perkembangan kemampuan berbahasa, kreatifitas, kesadaran sosial, emosional, dan intelegensia yang berjalan sangat cepat cepat dan merupakan dasar perkembangan berikutnya.

2.3.2. Karakteristik Balita

Balita mempunyai karakteristik yang digolongkan menjadi dua yaitu anak usia 1-3 tahun yang disebut balita dan anak usia prasekolah (Kemenkes RI 2015). Menurut sufyanti (2009), *toddler* adalah anak berusia 12-36 bulan dimana masa ini yang paling penting untuk pertumbuhan intelektual dan perkembangan kepandaian anak. Anak usia di bawah lima tahun khususnya pada usia 1-3 tahun merupakan masa pertumbuhan fisik yang cepat, sehingga

memerlukan kebutuhan gizi yang paling banyak dibandingkan masa-masa berikutnya. Anak akan mudah mengalami gizi kurang di usia ini apabila kebutuhan nutrisi tidak ditangani dengan baik.

2.3.3. Tumbuh Kembang Balita

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak terdiri dari (Sufyanti 2009) :

1 Faktor genetik

Faktor genetik merupakan faktor bawaan yang diturunkan oleh orang tua. Faktor genetik antara lain jenis kelamin dan suku bangsa. Gangguan pertumbuhan di negara maju biasanya disebabkan oleh faktor genetik, sedangkan di negara berkembang selain faktor genetik, penyebab kematian terbesar adalah faktor lingkungan yang kurang memadai, seperti asupan gizi, infeksi penyakit, dan kekerasan pada anak.

2 Faktor lingkungan

Faktor lingkungan sangat berperan penting dalam menentukan potensi yang sudah dimilikinya. Faktor lingkungan meliputi faktor prenatal yaitu faktor lingkungan dalam kandungan, dan lingkungan postnatal yaitu lingkungan setelah bayi lahir yang di dalam faktor tersebut terdapat kebutuhan nutrisi yang penting dalam proses pertumbuhan dan perkembangan (Hidayat 2008).

Menurut Sulisyawati (2014) faktor lingkungan prenatal yang berpengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan janin, yaitu gizi pada ibu sewaktu hamil, mekanis, toksin/zat kimia, endokrin, radiasi, infeksi, stress, imunitas, dan anoksia embrio.

Faktor lingkungan postnatal yang berpengaruh terhadap tumbuh kembang terdiri dari :

- 1) Lingkungan biologis terdiri dari ras/suku bangsa, jenis kelamin, umur, gizi, perawatan, kesehatan, kepekaan terhadap penyakit, penyakit kronis, fungsi metabolisme dan hormon.
- 2) Faktor fisik terdiri dari cuaca, musim, keadaan geografis suatu daerah, sanitasi, keadaan rumah, dan radiasi.
- 3) Faktor psikososial terdiri dari stimulasi, motivasi belajar, ganjaran atau hukuman yang wajar, kelompok sebaya, stress, sekolah, cinta dan kasih sayang, dan kualitas interaksi anak dan orang tua.
- 4) Faktor adat dan istiadat terdiri dari pekerjaan dan pendapatan keluarga, pekerjaan ayah dan ibu, jumlah saudara, jenis kelamin dalam keluarga, stabilitas rumah tangga, kepribadian ibu dan ayah, adat istiadat, norma-norma dan tabu, agama, urbanisasi, dan kehidupan politik dalam masyarakat yang mempengaruhi prioritas kepentingan anak dan anggaran.

Berdasarkan usia, pertumbuhan pada anak sebagai berikut

Hidayat (2008) :

1) Berat badan

Berat badan anak usia 1-3 tahun akan mengalami penambahan berat badan sekitar empat kali lipat dari berat badan lahir pada usia kurang lebih 2,5 tahun. Penambahan berat badan setiap tahunnya adalah 2-3kg.

2) Tinggi badan

Tinggi badan anak usia 1-3 tahun akan mengalami penambahan tinggi badan kurang lebih 12cm selama tahun ke-2. Sedangkan penambahan untuk tahun ke-3 rata-rata 4-6cm.

3) Lingkar kepala

Pertumbuhan lingkar kepala terjadi sangat cepat pada 6 tahun pertama melahirkan yaitu 35-43cm. Pada usia selanjutnya lingkar kepala akan mengalami perlambatan. Pada usia 1 tahun hanya mengalami pertumbuhan kurang lebih 49cm, kemudian bertambah 1 cm sampai usia 3 tahun.

4) Gigi

Pertumbuhan gigi pada masa tumbuh kembang dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian rahang atas dan rahang bawah.

a. Pertumbuhan gigi rahang atas

- a) Gigi insisi sentral pada usia 8-12 bulan
- b) Gigi insisi lateral pada usia 9-13 bulan
- c) Gigi taring (*caninus*) pada usia 16-22 bulan
- d) Molar pertama usia 14-18 bulan dan molar kedua 24-30 bulan

b. Pertumbuhan gigi rahang bawah

- a) Gigi insisi sentral pada usia 6-10 bulan

- b) Gigi insisi lateral pada usia 10-16 bulan
- c) Gigi taring (*caninus*) pada usia 17-23 bulan
- d) Molar pertama usia 14-18 bulan dan molar kedua 24-30 bulan

5) Organ penglihatan

Perkembangan organ penglihatan anak dapat dimulai sejak anak itu lahir, usia 11-12 bulan ketajaman penglihatan mencapai 20/20, dapat mengikuti objek bergerak. Pada usia 12-18 bulan mampu mengidentifikasi bentuk geometric. Pada usia 18-24 bulan penglihatan mampu berakomodasi dengan baik.

6) Organ pendengaran

Perkembangan pada pendengaran dapat dimulai saat anak itu lahir. Pada usia 10-12 bulan anak mampu mengenal beberapa kata dan artinya. Pada usia 18 bulan organ pendengaran anak dapat membedakan bunyi. Pada usia 36 bulan mampu membedakan bunyi yang halus dalam berbicara.

2.4. Stunting

2.4.1 Pengertian Stunting

Stunting adalah kondisi dimana balita memiliki panjang atau tinggi badan yang kurang jika dibandingkan dengan umur. Kondisi ini diukur dengan panjang dan tinggi badan yang lebih dari minus dua standar deviasi median

standar pertumbuhan anak dari WHO. Balita stunting merupakan masalah gizi kronik yang disebabkan oleh banyak faktor seperti kondisi sosial ekonomi, gizi ibu saat hamil, kesakitan pada bayi, dan kurangnya asupan gizi pada bayi. Balita stunting di masa mendatang akan mengalami kesulitan dalam mencapai perkembangan fisik dan kognitif yang optimal (Kemenkes RI, 2018). Komunikasi (communication) Struktur birokrasi (bureaucratic structure) Sumber daya (resources) Sikap (attitudes) Implementasi kebijakan (policy implementation) Schmidt 2014 dalam Fikawati (2017) mengatakan bahwa stunting juga didefinisikan sebagai tinggi badan menurut usia di bawah -2 standar median kurva pertumbuhan anak WHO (WHO, 2010). Stuntin merupakan kondisi kronis buruknya pertumbuhan linear seorang anak yang merupakan akumulasi dampak berbagai faktor seperti buruknya gizi dan kesehatan sebelum dan setelah kelahiran anak tersebut (El Taguri et al., (2008), WHO (2010). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Schmidt yang menyatakan bahwa stunting merupakan dampak dari kurang gizi yang terjadi dalam periode waktu yang lama yang pada akhirnya menyebabkan penghambatan pertumbuhan linear.

2.4.2. Faktor – Faktor Penyebab *Stunting*

a. Berat Badan Lahir

Berat badan lahir sangat terkait dengan pertumbuhan dan perkembangan jangka panjang anak balita. Bayi dengan berat badan lahir rendah akan mengalami hambatan pada pertumbuhan dan perkembangannya serta kemungkinan terjadi kemunduran fungsi

intelektualnya selain itu bayi lebih rentan terkena infeksi dan terjadi hipotermi. Menurut penelitian yang saya lakukan bahwa ada hubungan antara berat badan lahir dengan kejadian stunting.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin menentukan pula besar kecilnya kebutuhan gizi untuk seseorang. Pria lebih banyak membutuhkan zat tenaga dan protein dibandingkan wanita. Pria lebih sanggup mengerjakan pekerjaan berat yang tidak biasa dilakukan wanita. Selama masa bayi dan anak-anak, anak perempuan cenderung lebih rendah kemungkinannya menjadi stunting dan severe stunting daripada anak laki-laki, selain itu bayi perempuan dapat bertahan hidup dalam jumlah lebih besar daripada bayi laki-laki dikebanyakan Negara berkembang termasuk Indonesia. Anak perempuan memasuki masa puber dua tahun lebih awal daripada anak laki-laki, dan dua tahun juga merupakan selisih dipuncak kecepatan tinggi antara kedua jenis kelamin. Studi kohort di Ethiopia menunjukkan bayi dengan jenis kelamin laki-laki memiliki risiko dua kali lipat menjadi stunting dibandingkan bayi perempuan. Anak laki-laki lebih berisiko stunting dan tau underweight dibandingkan anak perempuan.

c. ASI Eksklusif

ASI Eksklusif menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif adalah pemberian Air Susu Ibu (ASI) tanpa menambahkan dan atau mengganti

dengan makanan atau minuman lain yang diberikan kepada bayi sejak baru dilahirkan selama 6 bulan. Pemenuhan kebutuhan bayi 0-6 bulan telah dapat terpenuhi dengan pemberian ASI saja. Menyusui eksklusif juga penting karena pada usia ini, makanan selain ASI belum mampu dicerna oleh enzim-enzim yang ada di dalam usus selain itu pengeluaran sisa pembakaran makanan belum bisa dilakukan dengan baik karena ginjal belum sempurna. Manfaat dari ASI Eksklusif ini sendiri sangat banyak mulai dari peningkatan kekebalan tubuh, pemenuhan kebutuhan gizi, murah, mudah, bersih, higienis serta dapat meningkatkan jalinan atau ikatan batin antara ibu dan anak. Kejadian stunting dipengaruhi oleh berat badan saat lahir, asupan gizi balita, pemberian ASI, riwayat penyakit infeksi, pengetahuan gizi ibu balita, pendapatan keluarga, jarak antar kelahiran namun faktor yang paling dominan adalah pemberian ASI. Pemberian ASI eksklusif kepada bayi dapat menurunkan kemungkinan kejadian stunting pada balita, hal ini juga tertuang pada gerakan 1000 HPK yang dicanangkan oleh pemerintah Republik Indonesia.

d. Tinggi Ibu

Stunting pada masa balita akan berakibat buruk pada kehidupan berikutnya yang sulit diperbaiki. Pertumbuhan fisik berhubungan dengan genetik dan faktor lingkungan. Faktor genetik meliputi tinggi badan orang tua dan jenis kelamin. Tinggi badan ayah dan ibu yang pendek merupakan risiko terjadinya stunting. Kejadian stunting pada

balita usia 6-12 bulan dan usia 3-4 tahun secara signifikan berhubungan dengan tinggi badan ayah dan ibu. Tinggi badan ayah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stunting pada anak usia 1-2 tahun. Anak yang memiliki tinggi badan ayah < 162 cm memiliki kecenderungan untuk menjadi pendek sebesar 2,7 kali.

e. Faktor Ekonomi

Beberapa faktor penyebab masalah gizi adalah kemiskinan. Kemiskinan dinilai mempunyai peran penting yang bersifat timbal balik sebagai sumber permasalahan gizi yakni kemiskinan menyebabkan kekurangan gizi sebaliknya individu yang kurang gizi akan memperlambat pertumbuhan ekonomi dan mendorong proses kemiskinan. Hal ini disebabkan apabila seseorang mengalami kurang gizi maka secara langsung akan menyebabkan hilangnya produktifitas kerja karena kurang fisik, menurunnya fungsi kognitif yang akan mempengaruhi tingkat pendidikan dan tingkat ekonomi keluarga. Dalam mengatasi masalah kelaparan dan kekurangan gizi, tantangan yang dihadapi adalah mengusahakan masyarakat miskin, terutama ibu dan anak balita memperoleh bahan pangan yang cukup dan gizi yang seimbang dan harga yang terjangkau. Standar kemiskinan yang digunakan BPS bersifat dinamis, disesuaikan dengan perubahan/pergeseran pola konsumsi agar realitas yaitu Ukuran Garis Kemiskinan Nasional adalah jumlah rupiah yang diperlukan oleh setiap individu untuk makanan setara 2.100 Kilo kalori perorang perhari dan untuk memenuhi kebutuhan nonmakan

berupa perumahan, pakaian, kesehatan, pendidikan, transportasi, dan aneka barang/jasa lainnya.

f. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sesuatu yang dapat membawa seseorang untuk memiliki ataupun meraih wawasan dan pengetahuan seluas- luasnya. Orang –orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas jika dibandingkan dengan orang- orang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Anak-anak yang lahir dari orang tua yang terdidik cenderung tidak mengalami stunting dibandingkan dengan anak yang lahir dari orang tua yang tingkat pendidikannya rendah. Anak yang terlahir dari orang tua yang memiliki pendidikan tinggi cenderung lebih mudah dalam menerima edukasi kesehatan selama kehamilan, misalnya dalam pentingnya memenuhi kebutuhan nutrisi saat hamil dan pemberian ASI eksklusif selama 6 bulan.

2.4.3 Dampak *Stunting*

Stunting pada masa anak-anak berdampak pada tinggi badan yang pendek dan penurunan pendapatan saat dewasa, rendahnya angka masuk sekolah dan penurunan berat lahir keturunannya kelak (Victora et al., 2008). World Bank pada 2006 juga menyatakan bahwa stunting yang merupakan malnutrisi kronis yang terjadi di rahim dan selama dua tahun pertama kehidupan anak dapat mengakibatkan rendahnya inteligensi dan turunya kapasitas fisik yang pada akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas,

perlambatan pertumbuhan ekonomi, dan perpanjangan kemiskinan. Selain itu, stunting juga berdampak pada sistem kekebalan tubuh yang lemah dan kerentanan terhadap penyakit kronis seperti diabetes, penyakit jantung dan kanker serta gangguan reproduksi maternal di masa dewasa.

2.4.4 Proses Penyebab *Stunting*

Syafiq dkk 2015 dalam Fikawati (2017) mengatakan bahwa secara sederhana penyebab langsung stunting adalah kurangnya asupan zat gizi sejak saat janin dan terus berlanjut sampai bayi lahir dan memasuki fase anak hingga remaja, juga penyakit infeksi yang kerap diderita bayi atau anak. Namun, dibalik penyebab langsung yang sederhana terdapat kompleksitas penyebab berbeda-beda. Stunting terjadi dari pra-konsepsi ketika seorang remaja menjadi ibu yang kurang gizi dan anemia. Menjadi parah ketika hamil dengan asupan gizi yang tidak mencukupi kebutuhan, ditambah lagi ketika ibu hidup di lingkungan dengan sanitasi kurang memadai. Dilihat dari asupan makanan, ibu hamil pada umumnya defisit energi dan protein. Hasil dari Survei Nasional Konsumsi Makanan Individu (SKMI) tahun 2014 menunjukkan sebagian besar ibu hamil (kota dan desa) maupun menurut sosial ekonomi (kutil 1-5) bermasalah untuk asupan makanan, baik energi dan protein (Kemenkes RI, 2018).

2.4.5 Upaya Pencegahan *Stunting*

Stunting merupakan salah satu target Sustainable Development Goals (SDGs) yang termasuk pada tujuan pembangunan berkelanjutan ke-2 yaitu

menghilangkan kelaparan dan segala bentuk malnutrisi pada tahun 2030 serta mencapai ketahanan pangan. Target yang ditetapkan adalah menurunkan angka stunting hingga 40% pada tahun 2025. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah menetapkan stunting sebagai salah satu program prioritas. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga, upaya yang dilakukan untuk menurunkan prevalensi stunting diantaranya sebagai berikut :

1 Ibu Hamil dan Bersalin

- 1) Intervensi pada 1000 HPK;
- 2) Mengupayakan jaminan mutu ante natal care (ANC) terpadu;
- 3) Meningkatkan persalinan di fasilitas kesehatan;
- 4) Menyelenggarakan program pemberian makanan tinggi, kalori, protein dan mikronutrien (TKPM).

2. Balita

- 1) Pemantauan pertumbuhan balita
- 2) Menyelenggarakan kegiatan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) untuk balita;
- 3) Menyelenggarakan stimulus dini perkembangan anak; dan
- 4) Memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

3. Anak Usia Sekolah

- 1) Melakukan revitalisasi Usaha Kesehatan Sekolah (UKS);
- 2) Memperkuat kelembagaan Tim Pembina UKS;

- 3) Menyelenggarakan Program Gizi Anak Sekolah (PROGAS); dan
- 4) Memberlakukan sekolah sebagai kawasan bebas rokok dan narkoba.

4. Remaja

- 1) Penyuluhan untuk perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), pola gizi seimbang, tidak merokok, dan mengonsumsi narkoba; dan
- 2) Pendidikan kesehatan reproduksi.

5. Meningkatkan Dewasa Muda

- 1) Penyuluhan dan pelayanan keluarga berencana (KB);
- 2) Deteksi dini penyakit (menular dan tidak menular); dan
- 3) Meningkatkan penyuluhan untuk PHBS, pola gizi seimbang, tidak merokok/mengonsumsi narkoba (Kemenkes RI, 2018).

2.4.6 Kebijakan Penanggulangan Stunting

Upaya percepatan perbaikan gizi tidak saja untuk Indonesia melainkan upaya global pada semua Negara yang memiliki masalah stunting. Upaya tersebut diinisiasi oleh World Health Assembly (WHA) 2012. Adapun target yang telah ditetapkan dalam upaya penurunan stunting antara lain: menurunnya prevalensi stunting, wasting, dan mencegah terjadinya overweight pada balita, menurunnya prevalensi anemia pada wanita usia subur, menurunkan prevalensi Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR), meningkatkan cakupan ASI eksklusif. Sebagai salah satu Negara anggota PBB dengan prevalensi stunting yang tinggi turut berupaya dan berkomitmen dalam upaya percepatan perbaikan gizi Scaling Up Nutrition

(SUN) masyarakat. Upaya untuk perbaikan gizi tersebut tidak terlepas dari rencana jangka panjang, menengah, dan jangka pendek dengan mengacu kepada undang-undang yang telah ditetapkan oleh Badan Legislatif. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) tahun 2005-2025 menyebutkan, pembangunan pangan dan perbaikan gizi dilaksanakan secara lintas sektor yang meliputi produksi, pengolahan, distribusi, hingga konsumsi pangan dengan kandungan gizi yang cukup, seimbang serta terjamin keamanannya. Selanjutnya Undang-Undang Kesehatan No 36 Tahun 2009 tentang kesehatan yang menyebutkan, arah menyebutkan gizi adalah meningkatnya mutu gizi perorangan dan masyarakat melalui, perbaikan pola konsumsi makanan yang sesuai dengan gizi yang seimbang, perbaikan perilaku sadar gizi, aktivitas fisik, dan kesehatan, peningkatan akses dan mutu pelayanan gizi yang sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi, dan peningkatan sistem pada kewaspadaan pangan dan gizi. Sejalan dengan kedua Undang-Undang tersebut, terbit Undang-Undang tentang Pangan Nomor 18 Tahun 2012 yang telah menetapkan kebijakan dibidang pangan untuk perbaikan status gizi masyarakat. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah menyusun Rencana Aksi Pangan dan Gizi setiap 5 (lima) tahun. Dari ketiga undang-undang tersebut selanjutnya telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangkah Menengah (RPJM) untuk 2010-2014 menyebutkan, arah Pembangunan Pangan dan Gizi yaitu meningkatkan ketahanan pangan dan status kesehatan dan gizi pada

masyarakat. Selanjutnya Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2010 menegaskan tentang penyusunan Rencana Aksi Nasional Pangan dan Gizi (RAN-PG) 2011-2015 dan Rencana Aksi Daerah Pangan dan Gizi (RAD-PG) 2011-2015 di 33 provinsi. Peraturan Presiden Nomor 42 Tahun 2013 tentang Gerakan Nasional Perbaikan Gizi diterbitkan untuk mendukung dalam upaya penanggulangan partisipasi dan kepedulian pemangku kepentingan secara terencana dan terkoordinir untuk mempercepat perbaikan gizi dalam 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK). Dengan demikian, instrumen pendukung kebijakan dalam percepatan perbaikan gizi sudah cukup lengkap dan saat ini membutuhkan upaya dalam implementasi yang terorganisir dan dapat diterapkan disetiap tingkatan oleh setiap elemen yang terlibat. Dengan terbitnya Perpres ini, dibutuhkan upaya yang lebih konkrit, untuk fokus pada 1000 Hari Pertama Kehidupan (HPK) dan integrasi kegiatan secara lintas program (upaya spesifik) maupun lintas sektoral (upaya sensitif) oleh semua stake holders . Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 83 tahun 2017 tentang Kebijakan Strategis 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 Nomor 1 Tahun 2017 tentang Gerakan Masyarakat Hidup Sehat yang mampu meningkatkan pendidikan mengenai gizi seimbang dan penyediaan

pangan sehat dan percepatan perbaikan gizi. Pemerintah daerah Kabupaten Langkat mengeluarkan kebijakan melalui :

Peraturan Bupati Nomor 10 Tahun 2018 tentang Penurunan stunting melalui Intervensi Gizi Spesifik yang ditujukan pada anak 1000 HPK yang dilakukan oleh sektor kesehatan dan Intervensi Gizi Sensitif yang akan dilakukan lintas sektor kesehatan dengan sasaran semua masyarakat. Peraturan ini dibuat dengan tujuan meningkatkan status gizi masyarakat dan kualitas sumber daya manusia dengan strategi 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. Upaya perbaikan gizi merupakan kegiatan yang dilakukan secara terpadu, terintegrasi, dan berkesinambungan guna memelihara dan meningkatkan status gizi masyarakat. Penurunan kasus 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.

2.4.7 Intervensi *Stunting*

Intervensi untuk menurunkan angka kejadian stunting seharusnya dimulai sebelum kelahiran melalui perinatal care dan gizi ibu, kemudian intervensi tersebut dilanjutkan sampai anak berusia 2 tahun (UNICEF, 2012). Periode kritis dalam mencegah stunting dimulai sejak janin sampai anak berusia 2 tahun yang disebut dengan periode 1000 hari pertama kehidupan. Pencegahan kurang gizi pada ibu dan anak merupakan

investasi jangka panjang yang dapat memberi dampak baik pada generasi sekarang dan generasi selanjutnya. Intervensi berbasis evidence diperlukan untuk menurunkan angka kejadian stunting di Indonesia. Gizi maternal perlu diperhatikan melalui monitoring status gizi ibu selama kehamilan melalui ANC serta pemantauan dan perbaikan gizi anak setelah kelahiran, juga diperlukan perhatian khusus terhadap gizi ibu menyusui. Zahraini 2013 dalam Fikawati) mengatakan bahwa pada saat hamil, status gizi ibu perlu mendapat perhatian lebih, hal ini dapat dilakukan melalui ANC. Ibu hamil harus mendapat gizi yang baik, apabila kondisinya sangat kurus atau mengalami Kurang Energi Kronis (KEK) perlu diberikan makanan tambahan. Selain itu, pemberian tablet tambah darah, minimal 90 tablet selama kehamilan, juga perlu diberikan kepada ibu hamil. Pada saat kelahiran, bayi harus langsung diberi Inisiasi Menyusu Dini (IMD) dan setelah itu diteruskan dengan pemberian ASI Eksklusif sampai dengan usia 6 bulan. Mulai usia 6 bulan, bayi dapat mulai diberi makanan pendamping ASI dan pemberian ASI dapat terus dilakukan sampai anak berusia 2 tahun. Selain itu, bayi dan anak juga diharapkan memperoleh kapsul vitamin A, taburia dan imunisasi dasar lengkap.