

**KOMPETENSI DAN KINERJA KADER PENDAMPING KELUARGA DALAM
PROGRAM PENCEGAHAN STUNTING: KAJIAN PERSPEKTIF MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS DI KECAMATAN DAKOPEMAN
KABUPATEN TOLITOLI**

***COMPETENCE AND PERFORMANCE OF FAMILY ASSISTANCE CADRES IN
STUNTING PREVENTION: A STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
PERSEPECTIVE IN DAKOPEMEAN SUBDISTRICT TOLITOLI REGENCY***

¹✉ Mirayanti

¹Prodi Ekonomi Pembangunan, Universitas Madako Tolitoli,
mira140310@gmail.com

² Fakhruddin Kurnia M

²Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang,
fahrudinkurnia20@gmail.com

³ Ramla Ilham Darise

³Prodi Ekonomi Pembangunan, Universitas Madako Tolitoli,
ramladarise77@gmail.com

ABSTRACT

Stunting remains a serious problem in human development in Indonesia as it affects the quality of human resources, cognitive development, and children's productivity in the future. The Family Assistance Program for stunting prevention, initiated by BKKBN and the Ministry of Health, positions community cadres as the frontline actors in prevention efforts. This study aims to analyze the competencies and performance of family assistance cadres as well as the strategic human resource management (HRM) factors that influence their effectiveness. This research employed a descriptive qualitative approach in Dakopemean Subdistrict, Tolitoli Regency, Central Sulawesi. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman model. The results show that cadre competencies include knowledge of nutrition and child growth, communication skills, and the use of reporting technology. Major challenges identified were limited training, inadequate ICT facilities, and inconsistent incentives. The effectiveness of assistance increased when supported by strategic HRM elements such as continuous training, feedback-based supervision, fair incentives, and non-material recognition. In conclusion, enhancing cadre competencies and implementing HRM policies aligned with program objectives are key to the success of stunting prevention at the family level.

Keywords: *Stunting, Family Assistance Cadres, Competence, Performance, Strategic Human Resources Management*

ABSTRAK

Stunting masih menjadi permasalahan serius dalam pembangunan manusia di Indonesia karena berdampak pada kualitas sumber daya manusia, perkembangan kognitif, dan produktivitas anak di masa depan. Program pendampingan keluarga berisiko stunting yang diinisiasi oleh BKKBN dan Kementerian Kesehatan menempatkan kader sebagai ujung tombak pencegahan di tingkat masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi dan kinerja kader pendamping keluarga serta faktor manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis yang memengaruhinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif di Kecamatan Dakopemean, Kabupaten Tolitoli, Sulawesi Tengah. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kader mencakup pengetahuan gizi dan tumbuh kembang, keterampilan komunikasi, serta penggunaan teknologi pelaporan. Kendala utama meliputi



keterbatasan pelatihan, sarana TIK, dan insentif. Efektivitas pendampingan meningkat dengan dukungan MSDM strategis seperti pelatihan berkelanjutan, supervisi berbasis umpan balik, insentif yang adil, dan penghargaan nonmaterial. Kesimpulannya, peningkatan kompetensi kader dan kebijakan MSDM yang selaras dengan tujuan program menjadi kunci keberhasilan pencegahan stunting di tingkat keluarga.

Kata kunci: Stunting, Kader Pendamping Keluarga, Kompetensi, Kinerja, MSDM Strategis

PENDAHULUAN

Stunting merupakan salah satu dari banyak permasalahan pembangunan manusia yang sampai dengan saat ini masih menjadi tantangan besar bagi Indonesia. Kondisi ini berdampak secara umum pada kualitas sumber daya manusia dimasa yang akan datang, dan secara khusus berdampak pada perkembangan kognitif, dan produktivitas anak (Rahmalia, 2025). Anak yang mengalami stunting mempunyai resiko lebih besar terhadap rendahnya kemampuan belajar, keterbatasan daya saing diusia dewasa, serta gangguan metabolisme (Dewi A,P, et al.,2024). Oleh karena itu percepatan penurunan stunting menjadi agenda nasional yang strategis untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia.

Pemerintah telah meluncurkan berbagai program pencegahan stunting yang melibatkan berbagai instansi dan elemen masyarakat sebagai bentuk intervensi multisektor. Salah satu upaya yang dilakukan adalah program pendampingan keluarga berisiko stunting yang diinisiasi oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) bersama Kementerian Kesehatan. Program ini menempatkan kader pendamping keluarga sebagai ujung tombak dalam mendampingi keluarga berisiko stunting melalui kegiatan yang bersifat edukasi, fasilitas layanan kesehatan dasar, dan pemantauan gizi (BKKBN, 2021).

Peran strategis yang menjembatani kebijakan pemerintah dengan masyarakat bawah adalah unsur bidan, kader PKK, dan penyuluh keluarga berencana yang merupakan kader pendamping keluarga. Pendampingan keluarga yang efektif pelaksanaannya tentu sangat bergantung pada kinerja dan kompetensi kader dilapangan (Rezka et., Al, 2025). Fenomena dilapangan ditemukan beberapa hal hal yang menyangkut komitmen, dan kemampuan serta motivasi kader yang berpengaruh dengan hasil pendampingan misalnya terdapat sebagian kader yang menunjukkan kinerja yang tinggi dalam pelaporan dan kunjungan keluarga dan kader lainnya yang menghadapi kendala dalam komunikasi, pelaporan dan dukungan organisasi (Yoana & Rahmadani, 2024).

Dalam konteks pencegahan stunting berdasarkan perspektif manajemen sumber daya manusia, kader pendamping keluarga adalah aset penting yang perlu dimanajemen secara terencana. Diperlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis yang menekankan pentingnya tujuan dan organisasi selaras untuk mencapai efektifitas jangka panjang. Strategi dalam pengelolaan kader harus berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja terukur, insentif yang tepat, dan pemberian motivasi (Yoana & Rahmadani, 2024).

Keterkaitan antara kinerja, kompetensi, dan strategi pengelolaan SDM menjadi faktor penentu keberhasilan program (Ramadanti et. Al, 2024). Ketika kader memiliki kompetensi yang memadai dan mendapatkan dukungan organisasi



yang kuat, maka pelaksanaan pendampingan kepada keluarga berisiko stunting akan berjalan lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kompetensi dan kinerja kader pendamping keluarga dalam program pencegahan stunting serta mengidentifikasi faktor-faktor MSDM strategis yang mempengaruhi efektivitas kinerja mereka di lapangan.

Menurut Wright dan McMahan (1992) manajemen sumber daya manusia strategis merupakan proses perencanaan dan pengelolaan SDM yang selaras dengan strategi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia strategis tidak hanya berfokus pada aspek administrasi SDM, tetapi juga pada bagaimana kebijakan, praktik, dan sistem SDM mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis mencakup pelatihan kader, sistem penghargaan, serta mekanisme supervisi yang berorientasi pada hasil kerja.

Konsep Kompetensi dijelaskan oleh Spencer dan Spencer (1993) sebagai karakteristik mendasar dari seorang yang mempengaruhi kinerja efektif dalam pekerjaan. Kompetensi mencakup tiga aspek utama, yaitu:

1. Pengetahuan : Pemahaman teoritis dan praktik terhadap bidang tugas
2. Keterampilan : Kemampuan teknis dan prosedural dalam melaksanakan pekerjaan
3. Sikap dan nilai : perilaku, motivasi dan komitmen yang mendukung keberhasilan kerja

Dalam konteks kader pendampingan keluarga, kompetensi mencakup kemampuan melakukan edukasi kesehatan, komunikasi interpersonal dengan keluarga, serta pemanfaatan teknologi pelaporan. Kompetensi yang kuat akan mendorong kinerja yang lebih efektif dalam mendampingi keluarga berisiko stunting. Menurut Armstrong kinerja merupakan kinerja merupakan hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Kinerja kader pendamping keluarga tidak hanya diukur dari jumlah kegiatan yang dilakukan, tetapi juga dari kualitas pendampingan, ketepatan laporan, serta dampak terhadap perubahan perilaku keluarga. Faktor-faktor seperti pelatihan, insentif, supervisi, dan lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam menentukan tingkat kinerja kader di lapangan.

Program pencegahan stunting yang diatur oleh Kementerian Kesehatan (2022) menekankan pendekatan keluarga sebagai unit utama dalam upaya perbaikan gizi dan kesehatan. Pendampingan keluarga berisiko dilakukan melalui identifikasi dini, edukasi gizi, pemantauan tumbuh kembang anak, serta rujukan ke fasilitas kesehatan bila diperlukan. Kader berperan penting sebagai fasilitator perubahan perilaku, sehingga peningkatan kompetensi dan kinerja mereka merupakan syarat utama keberhasilan program. Penelitian ini berfokus kepada:

1. Bagaimana kompetensi kader dalam proses pendampingan keluarga untuk program pencegahan stunting
2. Sejauh mana kebijakan Manajemen sumber daya Manusia strategis selaras dengan tujuan penurunan stunting dan berdampak pada kinerja kader

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami fenomena kompetensi dan kinerja kader secara mendalam dalam konteks sosial dan kelembagaan. Penelitian dilakukan di Kecamatan Dakopemean Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah, yang merupakan salah satu daerah prioritas percepatan penurunan stunting. Informan penelitian terdiri dari kader pendampingan keluarga (Unsur PKK, Bidan, dan Penyuluh KB), Koordinator lapangan atau supervisor program dari dinas kesehatan/ P2KB, serta informan pendukung yakni keluarga yang menerima pendampingan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada kader pengelolaan, observasi partipatif terhadap aktivitas pendampingan dan koordinasi kader, serta dokumentasi terhadap pedoman kerja, laporan kegiatan, dan hasil evaluasi kader. Teknik analisis data menggunakan model Miles & Huberman (1994) dengan tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode, member checking serta diskusi dengan sejauh untuk memastikan kredibilitas hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kualitatif deskriptif dengan menggali kompetensi dan kinerja kader pendamping (unsur PKK, Bidan, penyuluh KB dalam program pencegahan stunting di Kecamatan Dakopeman Kabupaten Tolitoli Sulawesi Tengah, terhimpun data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi pedoman kerja/ laporan, diperoleh keterangan dari informan mengenai pendampingan dan edukasi gizi kepada masyarakat dimana beberapa informan menyatakan bahwa :

Penyampaian Materi gizi ke penerima kami lakukan dengan memberikan contoh menu harian, tantangannya adalah bahasa yang digunakan harus sederhana dan juga bahan baku yang ada di desa (wawancara kader 01 PKK)

Untuk edukasi gizi, kami sesuaikan saja informasi yang diberikan kepada keluarga yang didampingi, disesuaikan dengan menu yang kemungkinan dapat di sediakan oleh keluarga tersebut (wawancara Penyuluh KB)

Dalam hal pelaporan, kader pendamping juga menguraikan mengenai pelaporan, dan umpan balik dari kinerja dalam pencegahan stunting, diperoleh keterangan sebagai berikut :

Hasil pendampingan kami tuangkan dalam pelaporan melalui aplikasi tapi terkendala oleh jaringan yang kurang bagus dan kami butuh pendampingan TIK agar pelaporan dilaksanakan rapi dan tepat waktu (wawancara penyuluh KB)

Sebagai kader juga kami melakukan pekerjaan dengan insentif yang kadang telat tapi kami semangat melakukan bersama tim ada penyuluh KB dan juga tim puskesmas, apalagi jika ada umpan balik dari kelurga yang didampingi, selain itu kami mendapatkan pengetahuan baru tentang



tinggi badan dan berat badan ideal anak berdasarkan usia (wawancara kader PKK)

Model pendampingan yang diberikan kepada masyarakat dalam hal ini keluarga dampingan di lakukan berdasarkan komptensi yang dimiliki kader pendamping dan kinerja kader pendamping, pengetahuan yang dimiliki serta semangat pendampingan menjadi kunci program pencegahan stunting dapat teratasi, beberapa informasi dari informan yang diperoleh yakni sebagai berikut:

Setelah didampingi kami jadi tahu porsi makan anak dan pentingnya turut serta hadir dalam posyandu setiap bulannya untuk dapatkan layanan kesehatan (ibu 01 keluarga pendampingan)

Kadang kala, ada kader yang intervensinya kepada kami benar benar memantau, tapi ada bahasa yang kurang kami pahami dalam menyampaikan (ibu 03 keluarga pendampingan)

Ada beberapa kader memang yang terlihat kerja ikhlas, kinerjanya sangat baik mendampingi kami, bahkan anak kami diperhatikan. Saat kunjungan kadang kala diberi oleh oleh berupa biskuit atau susu (ibu 04 keluarga pendampingan)

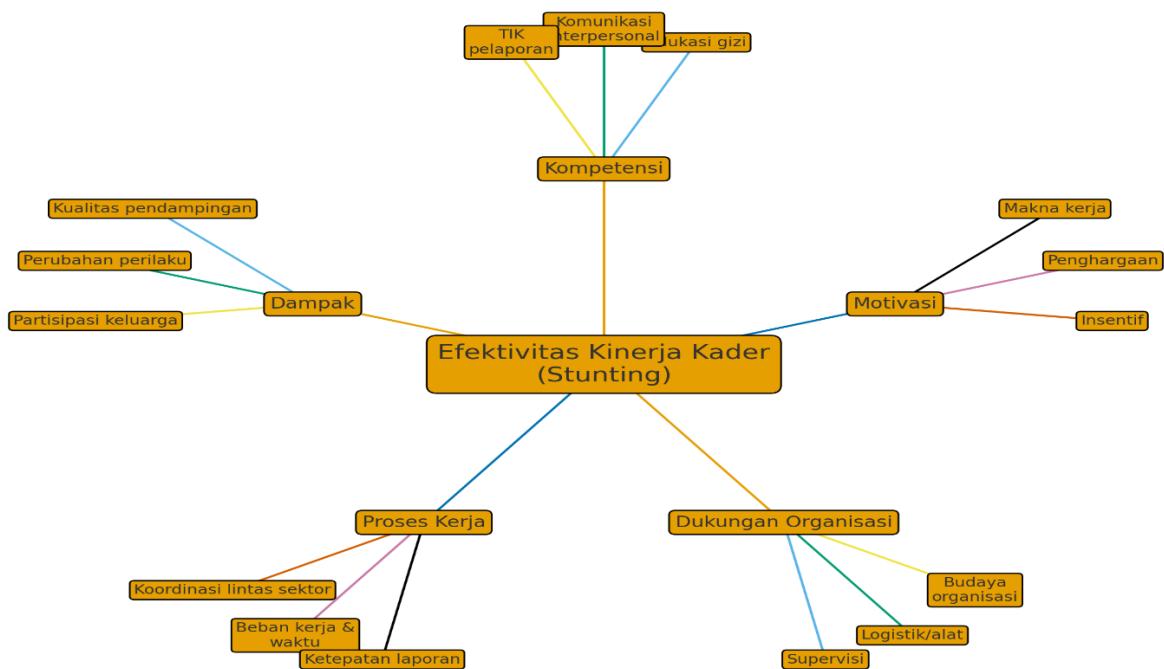
Berdasarkan hasil wawancara ditemukan tema tema kunci yaitu kompetensi, edukasi gizi, komunikasi interpersonal, motivasi, komitmen kader, supervisi, umpan balik, pelatihan berkelanjutan, ketepatan dan akurasi pelaporan, koordinasi lintas sektor, dukungan logistik, insentif, beban kerja, waktu, kualitas pendampingan dan partispasi keluarga yang dapat dilihat dalam visual word cloud dibawah ini :



Gambar 1; Word cloud

Sumber olahan koding wawancara: Nvivo, 2025

Selain kata kunci diatas, dalam hasil wawancara ditemukan keterkaitan faktor kinerja kader dalam mindmap yang memetakan hubungan antara kompetensi-motivasi- dukungan organisasi, proses, kerja, dan dampak, yang dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 2 : Mindmap
Sumber olahan hasil wawancara, 2025

B. Pembahasan

1. Kompetensi Kader dan Kinerja Pendampingan

Mengacu Spencer & Spencer (1993), kompetensi mencakup pengetahuan (gizi, tumbuh kembang, alur rujukan), keterampilan (komunikasi interpersonal, konseling menyusui/MP-ASI, penggunaan TIK pelaporan), dan sikap/nilai (empati, komitmen, etos pelayanan). Temuan menunjukkan kader pendamping relatif menguasai pengetahuan praktis mengenai gizi dan komunikasi berbasis kontek lokal, namun masih memerlukan standarisasi konseling misalnya penguatan TIK untuk pelaporan yang akurat dan tepat waktu. Menurut amstrong kinerja tidak hanya soal kuantitas kunjungan dan ketepatan pelaporan tetapi juga kualitas pendampingan yang dilihat dari perubahan perilaku keluarga, kepatuhan kunjungan posyandu dan rujukan yang tepat.

2. Kebijakan Sumber daya Manusia dan Strategi Program

Manajemen sumber daya manusia strategis harus selaras dengan kebijakan sumber daya manusia dan tujuan program pencegahan stunting. Hasil lapangan menunjukkan efektifitas pendampingan meningkat apabila:

- Pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan nyata lapangan yang diikuti oleh supervisi umpan balik terukur
- Insentif dikelola secara adil dan transparan dilengkapi penghargaan non materi seperti sertifikat dan penghargaan lain
- Dukungan logistik berupa alat ukut, leaflet dan kuota dengan saluran koordinasi lintas sektor yakni puskesmas, desa, PKK, BKKBN berjalan rutin

Strategi manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa sistem pelatihan, penilaian kinerja, insentif, supervisi harus selaras dengan tujuan program penurunan stunting, berdasarkan mind map menggambarkan bahwa hubungan

kompetensi dan motivasi dipengaruhi oleh dukungan organisasi melalui proses kerja yang berdampak pada kualitas pendampingan dan perubahan perilaku keluarga.

KESIMPULAN

1. Kompetensi yang dimiliki kader pendampingan dalam proses pencegahan stunting adalah kompetensi inti yaitu edukasi gizi, komunikasi interpersonal, TIK pelaporan yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja pendampingan dalam hal kualitas layanan, ketepatan laporan dan perubahan perilaku
2. Manajemen sumber daya manusia yang strategis yang selaras dengan tujuan program adalah pelatihan berkelanjutan, supervisi berbasis umpan balik, insentif dan penghargaan, serta dukungan logistik, TIK dan berkorelasi dan efektifitas kinerja dilapangan

REKOMENDASI

1. Perlu ada pendampingan dan pelatihan yang rutin dan praktis mengenai gizi, konseling MP-ASI yang ramah, dan cara pengisian laporan pada kader pendamping
2. Pelaporan perlu dilakukan dengan metode melalui aplikasi yang lebih ringan yang melibatkan semua pemangku kepentingan

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandra, Yoana, and Rahmadani Yusran. "Evaluasi Implementasi Peran Tim Pendamping Keluarga (TPK) Dalam Penurunan Stunting Di Nagari Kandang Baru Kabupaten Sijunjung," no. 2015 (2024): 283-92.
- Afifa, Irma, Program Studi, Magister Kebidanan, Fakultas Kedokteran, and Universitas Brawijaya. "Kinerja Kader Dalam Pencegahan Stunting: Peran Lama Kerja Sebagai Kader, Pengetahuan Dan Motivasi The Cadre Performa in Stunting Prevention: Rule of Working Duration as Cadre, Knowledge, and Motivation" 30, no. 4 (2019): 336-41.
- Desa, D I, Sinjar Bulan, Kecamatan Gumay, U L U Lahat, and Sumatera Selatan. "South Sumatra" 15, no. 1 (2024): 79-96.
- Islam, Universitas, and Negeri Sumatera. "PE N GUATAN KINERJA KADER DALAM PERCEPATAN PENURUNAN" 8, no. April (2024): 934-38.
- Nusantara, Jurnal Medika, Rakhmalia Imeldawati, Fakultas Ilmu Kesehatan, Menur Pumpungan, and Jawa Timur. "Dampak Terjadinya Stunting Terhadap Perkembangan Kognitif Anak: Literature Review," no. 1 (2025).
- Octavia, Ramadhanti, Bulan Puji, Noviatus Saleha, and Salsabila Nurmaulida Syifa. "Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja" 2 (2024): 110-14.

