

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, setiap organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja baik secara individu maupun secara kelompok atau organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memaksimalkan praktik berbagi pengetahuan (knowledge sharing) sebagai salah satu strategi adaptasi dalam menanggapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Nyoman Putu Martini et al., 2024). Meskipun di era modern ini, kinerja kader organisasi masih banyak yang belum optimal, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor terkait sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam organisasi karena mereka bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang baik dan terstruktur sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, dan tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (Sharing et al., 2024).

Kinerja dapat meningkat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, tingkat profesionalisme, serta perilaku kewarganegaraan organisasi yang berlandaskan nilai-nilai spiritual. Profesionalisme sendiri merujuk pada pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh individu sebagai sumber penghasilan, yang membutuhkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan standar mutu tertentu serta memerlukan pendidikan khusus di bidangnya. Menurut Luthans yang dikutip oleh Setyowati et al. (2021), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku seseorang yang secara sukarela melakukan tindakan di luar tugas formalnya tanpa mengharapkan penghargaan atau imbalan.

Shanty dan Mayangsari (2019) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan aspek yang ada dalam diri individu, seperti aktualisasi diri. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan sekitar, mencakup sikap, perilaku rekan kerja, bawahan, atasan, fasilitas kerja, suasana organisasi, peluang pengembangan karir, penghargaan, serta penempatan kerja (Chandra & Tiana, 2023).

Peran kepemimpinan adalah untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ada berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dan salah satunya adalah kepemimpinan (Qomariah et al., 2022). Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta kemampuan pengelolaan yang efektif terhadap kinerja karyawan agar selaras dengan sasaran yang telah ditentukan. Agar pengelolaan ini berjalan dengan baik, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menjalankan sistem kepemimpinan yang efektif, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan (Khoiri & Oktavia, 2019).

Menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2010:242) dalam Jurnal Adad Danuarta (2014), gaya kepemimpinan inovatif adalah jenis kepemimpinan di mana pemimpin terus berupaya keras menciptakan inovasi dan pembaruan dalam berbagai bidang (Khoiri & Oktavia, 2019). Selain itu, kinerja kader tim pendamping keluarga juga dipengaruhi oleh penghargaan dan pelatihan yang mereka terima. Fitri dan Massuki (2013) menjelaskan bahwa reward atau penghargaan merupakan salah satu cara untuk memotivasi individu agar melakukan hal yang positif dan meningkatkan kinerja mereka. Penghargaan ini bisa berupa bentuk apresiasi, baik materi maupun non-materi, yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi yang dicapai (Andreyan et al., 2020). Sementara itu, pelatihan didefinisikan sebagai segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Faustino dalam Simarmata et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia merupakan fondasi penting yang berperan dalam memastikan keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia juga mencakup kader tim pendamping keluarga. Dengan pendekatan yang menyeluruh, manajemen sumber daya manusia tidak hanya menitikberatkan pada aspek operasional seperti perekrutan dan pelatihan, tetapi juga pada pengembangan potensi individu serta pemeliharaan hubungan antara karyawan dan organisasi. (Yureski & Tarigan, 2024)

Perjalanan pembangunan Indonesia dalam kurun waktu 2005- 2025 menunjukkan bahwa daya saing Indonesia di tingkat global masih rendah. Kondisi tersebut dapat dilihat dari berbagai capaian indeks daya saing seperti Indeks Pembangunan Manusia/*Human Development Index (HDI)*, *Global Innovation Index (GII)* maupun *Global Competitiveness Index (GCI)*.¹ Untuk HDI, Indonesia menempati posisi ke-107 dari 189 negara. (Sardjoko et al., 2023)

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 menetapkan arah prioritas pembangunan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu membentuk SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Peningkatan status kesehatan dan gizi masyarakat seluruh penduduk Indonesia merupakan salah satu target penting dalam RPJPN 2005-2025. Di bidang kesehatan, prioritas diarahkan pada peningkatan kesehatan ibu dan anak, percepatan perbaikan status gizi masyarakat, dan upaya penurunan stunting. (Sardjoko et al., 2023)

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang sehat, cerdas, dan produktif sekaligus mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan, percepatan penurunan stunting menjadi suatu hal yang sangat penting. Upaya percepatan ini dilakukan secara menyeluruh, terpadu, dan berkualitas melalui koordinasi, sinergi, serta sinkronisasi antara kementerian/lembaga, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, pemerintah desa, dan para pemangku kepentingan. (Pemerintah Republik Indonesia, 2021)

Stunting merupakan salah satu masalah kesehatan yang sangat mendesak dan kompleks di Indonesia, khususnya pada anak-anak balita. Kondisi ini tidak hanya menghambat pertumbuhan fisik, tetapi juga menunjukkan adanya gangguan serius pada perkembangan otak anak, yang dapat memberikan dampak jangka panjang terhadap kemampuan kognitif, produktivitas, serta kesehatan mereka di masa mendatang. Warastuti (2023) menjelaskan bahwa stunting tidak hanya menyebabkan pertumbuhan fisik yang terhambat (kerdil), tetapi juga mengganggu perkembangan otak yang berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia suatu negara (Rahman et al., 2024).

Stunting merupakan kondisi terganggunya pertumbuhan dan perkembangan anak yang disebabkan oleh kekurangan gizi secara terus-menerus dan infeksi yang berulang, sehingga menyebabkan tinggi atau panjang badan anak berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh kementerian yang bertanggung jawab dalam bidang kesehatan. (BKKBN, 2020)

Berdasarkan hasil Studi Status Gizi Indonesia (SSGI) tahun 2022, Kabupaten Jember merupakan kabupaten dengan prevalensi stunting tertinggi (34,9%) di Provinsi Jawa Timur. (Kementrian Kesehatan RI, 2022) Angka ini masih di atas target penurunan prevalensi stunting nasional pada tahun 2024 yaitu sebesar 14%. Angka Prevalensi stunting di Kabupaten Jember pada Tahun 2023 menurun menjadi 29,7%. (Kementrian Kesehatan RI, 2022)

Masalah stunting dalam konteks pembangunan kualitas sumber daya manusia termasuk dalam kategori Double Burden Malnutrition (DBM) yang memberikan dampak negatif signifikan, baik pada aspek kesehatan maupun produktivitas ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Stunting mempengaruhi perkembangan anak, di mana pada jangka pendek kondisi ini berkaitan dengan gangguan perkembangan sel otak yang menyebabkan kecerdasan anak tidak mencapai potensi maksimalnya. Akibatnya, kemampuan kognitif anak dalam jangka panjang menjadi rendah, yang kemudian berdampak pada penurunan produktivitas serta menghambat pertumbuhan ekonomi nasional. Bahkan, stunting dan malnutrisi diperkirakan menyebabkan penurunan Produk Domestik Bruto (PDB) sekitar 2-

3% setiap tahunnya. (BKKBN, 2020)

Penanganan stunting membutuhkan pendekatan yang menyeluruh dan melibatkan banyak sektor, seperti bidang kesehatan, pendidikan, ekonomi, serta pemberdayaan masyarakat. Pendekatan ini penting agar intervensi yang dilakukan tidak hanya bersifat pengobatan, tetapi juga pencegahan dan promosi kesehatan, dengan melibatkan seluruh komponen masyarakat dalam upaya menurunkan angka stunting. Sebagaimana dijelaskan oleh Adi et al., sektor kesehatan memegang peran penting dalam menjamin tersedianya dan mudahnya akses terhadap layanan kesehatan, termasuk pemeriksaan rutin kehamilan, imunisasi, serta layanan konsultasi gizi. Sektor pendidikan berkontribusi dengan meningkatkan kesadaran dan pengetahuan masyarakat mengenai pentingnya nutrisi yang tepat serta perawatan kesehatan melalui program edukasi dan kampanye. Selain itu, sektor ekonomi juga berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung akses terhadap makanan bergizi dan layanan kesehatan yang terjangkau. Pendekatan yang terkoordinasi ini diharapkan mampu memberikan dampak yang lebih signifikan dalam menurunkan angka stunting di masyarakat. Pendekatan lintas sektor dalam penanganan stunting menuntut adanya sinergi yang kuat antara berbagai pihak terkait, seperti pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, sektor bisnis, dan komunitas lokal. Dalam hal ini, diperlukan kebijakan yang menyeluruh dan didasarkan pada data yang akurat agar seluruh sektor dapat bergerak secara terpadu dalam mencapai sasaran bersama, yakni menurunkan angka stunting dan meningkatkan kesejahteraan anak-anak di Indonesia. Keterlibatan aktif masyarakat sangat krusial, karena merekalah pelaksana utama program di tingkat akar rumput. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas masyarakat melalui penyuluhan dan pelatihan menjadi aspek penting guna mendukung keberhasilan berbagai program pencegahan stunting. (Rahman et al., 2024)

Tenaga kesehatan dan kader di tingkat komunitas seperti kader posyandu, bidan desa, dan anggota PKK memegang peran penting dalam mencegah dan menangani stunting. Mereka menjadi ujung tombak dalam memberikan penyuluhan, melakukan tindakan intervensi, serta memantau kesehatan anak-anak di lingkungan mereka. Penguatan kapasitas sumber daya manusia ini bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga untuk memastikan mereka mampu menyampaikan informasi yang akurat dan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Misalnya, kader posyandu memiliki peran dalam memberikan edukasi tentang pentingnya pemberian ASI eksklusif, makanan pendamping ASI yang bergizi, serta pelayanan kesehatan dasar untuk balita. Sementara itu, bidan desa memiliki tanggung jawab memantau kesehatan ibu hamil dan bayi, serta memberikan tindakan medis yang diperlukan. Pengembangan SDM kesehatan menjadi hal yang krusial untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan program, sekaligus membangun sistem kesehatan yang kuat dan responsif terhadap tantangan masa depan. Dalam hal pencegahan stunting, SDM yang terlatih mampu melakukan deteksi dini, menyusun intervensi yang sesuai, serta memantau perkembangan anak secara terus-menerus. Mereka juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya gizi dan kesehatan yang memadai sejak dini (Ummah, 2019).

Percepatan pencegahan stunting di lini lapangan melibatkan sumber daya dan potensi yang dimiliki BKKBN yaitu meliputi Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB), kader kelompok kegiatan (Poktan), Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (PPKBD) dan Sub Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa (Sub PPKBD) sebagai ujung tombak program Pembangunan Keluarga di lini lapangan. (BKKBN, 2021). Dalam Rencana Aksi Nasional Percepatan Penurunan Stunting Indonesia (RAN PASTI) 2021–2024, ditetapkan tiga strategi utama yang bertujuan mengarahkan seluruh upaya percepatan penurunan stunting agar menghasilkan dampak yang signifikan. Ketiga strategi tersebut mencakup intervensi gizi, pendekatan lintas sektor dan multipihak, serta pendekatan berbasis keluarga berisiko stunting. Pendekatan terakhir ini bertujuan untuk memastikan bahwa

semua intervensi, baik yang bersifat spesifik maupun sensitif, dapat menjangkau keluarga-keluarga yang memiliki potensi melahirkan anak dengan risiko stunting (BKKBN, 2021).

Pendampingan keluarga berisiko stunting dilakukan oleh Tim Pendamping Keluarga yang terdiri dari bidan desa, kader PKK, dan kader KB, yang bertugas memberikan penyuluhan, fasilitasi pelayanan rujukan, serta bantuan sosial kepada keluarga berisiko stunting (BKKBN, 2021).

Tim Pendamping Keluarga tidak hanya bertugas melakukan pendampingan, tetapi juga berperan dalam memfasilitasi serta merujuk ibu hamil, ibu pasca melahirkan, dan balita yang menunjukkan tanda-tanda berisiko ke fasilitas kesehatan seperti puskesmas atau rumah sakit. Selain itu, apabila ditemukan keluarga miskin atau balita di bawah dua tahun yang belum menerima bantuan sosial, tim memiliki tanggung jawab untuk mencatat dan melaporkannya kepada pihak desa atau kelurahan guna memperoleh akses bantuan (Suryani, 2024).

Dalam pelaksanaan percepatan penurunan stunting, Tim Pendamping Keluarga menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterlambatan dalam menginput data pendampingan ke dalam aplikasi Elsimil (Elektronik Siap Nikah dan Hamil) yang menyebabkan ketidaksesuaian antara data di sistem dan kondisi riil di lapangan. Selain itu, sebagian kader TPK masih memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi digital, serta pelaksanaan pendampingan terhadap anak stunting dan ibu hamil belum optimal karena lebih banyak difokuskan pada penyuluhan dan edukasi, sehingga kasus stunting masih banyak dijumpai (Amilisa et al., n.d., 2024).

Salah satu strategi yang dianggap efektif dalam mengatasi masalah stunting adalah dengan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di sektor kesehatan serta memberdayakan masyarakat. Dalam konteks organisasi, SDM memegang peranan penting sebagai aset utama yang menggerakkan dan menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa SDM yang kompeten, organisasi tidak dapat beroperasi secara optimal (Azhad, Anwar, & Qomariah, 2015).

Kader Tim Pendamping Keluarga dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yaitu melakukan pendampingan kepada Keluarga Berisiko Stunting (KRS), tidak terlepas dari penilaian terhadap tingkat efektivitas kinerja yang dicapai selama pelaksanaan program. Penilaian ini menjadi dasar dalam menentukan arah kebijakan serta isu-isu strategis yang dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi menyeluruh terhadap tata kelola penanganan percepatan penurunan stunting di Kabupaten Jember. Evaluasi tersebut mencakup berbagai aspek, mulai dari efektivitas pelaksanaan pendampingan, kualitas koordinasi lintas sektor, hingga keterlibatan masyarakat dan pemangku kepentingan dalam mendukung program. Selain itu, evaluasi juga mempertimbangkan tantangan eksternal, dinamika sosial, serta isu-isu strategis yang berkembang di lapangan dan berpotensi mempengaruhi keberhasilan program penurunan stunting. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kendala yang dihadapi, perlu dilakukan identifikasi permasalahan yang berkaitan langsung dengan kinerja Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember. Melalui pendekatan ini, dapat disusun secara rinci “Masalah dan Akar Masalah” (penyebab dan pemicunya) yang menjadi hambatan utama dalam mencapai tujuan program percepatan penurunan stunting, serta menjadi dasar dalam merumuskan intervensi yang tepat dan berkelanjutan, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Capaian Kinerja Pendampingan oleh Tim Pendamping Keluarga

No.	Kelompok Sasaran	Target pelaksanaan pendampingan 100%
1	Calon Pengantin	31,26 %
2	Ibu Hamil (Bumil)	88, 61 %
3	Ibu Pasca Salin	75, 75 %
4	Bayi di bawah dua tahun (Baduta)	80, 61 %
5	Bayi di bawah lima tahun (Balita)	39, 31 %
Total Pendampingan		63,11 %

Sumber: DPPPAB (2023)

Kader Tim Pendamping Keluarga menjalankan tugas dan fungsinya yaitu pendampingan kepada Keluarga Berisiko *Stunting* (KRS) pada berbagai kelompok sasaran. Berdasarkan Tabel 1.1 kinerja pendampingan kader Tim Pendamping Keluarga paling besar adalah pada Ibu Hamil (Bumil) dengan pelaksanaan sebesar 88,61%, Bayi di bawah dua tahun (Baduta) sebesar 80,61%, dan Ibu Pasca Salin sebesar 75,75%. Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kinerja total pendampingan yang dilakukan oleh Tim Pendamping Keluarga masih mencapai 63,11 %. Selanjutnya disajikan indentifikasi permasalahan yang dikaitkan dengan kinerja pendampingan tim pendamping keluarga Kabupaten Jember.

Tabel 1.2 Permasalahan Dalam Menjalankan Tugas Dan Fungsi Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember

No.	Pokok Permasalahan	Capaian
1	Komposisi Tim Pendamping Keluarga 1875 Tim yang setiap tim terdiri dari: Tenaga Kesehatan: 1 orang PKK: 1 orang Kader KB: 1 orang Jumlah kader Tim Pendamping Keluarga di Kabupaten Jember 5625 orang	Tidak semua tim pendamping keluarga terdiri dari satu orang tenaga Kesehatan dengan rincian komposisi tim: - Kader PKK : 35,45% - Kader KB : 38,82% - Bidan : 25,73% Hal ini terjadi karena terbatasnya sumber daya manusia yang disebabkan oleh : - Belum optimalnya sinergi antara Perangkat Daerah, Kecamatan dan Desa terkait pemenuhan komposisi Tim Pendamping Keluarga - Belum optimalnya sinergi Pemerintah Kabupaten Jember dengan organisasi profesi Kesehatan dalam mengoptimalkan tenaga Kesehatan sebagai tim pendamping keluarga
2	Tingkat Pendidikan tim pendamping keluarga	Tingkat Pendidikan kader tim pendamping keluarga belum optimal dengan rincian sebagai berikut: - Tidak sekolah : 0,02 % - SD : 2,82 % - SLTP : 10,83% - SLTA : 57,25% - Perguruan Tinggi: 29,08%
3	Pelatihan tatap muka yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak & Keluarga Berencana dan Bappeda	Kurang memadai dengan rincian pelaksanaan pelatihan pada tahun 2024: - Pelatihan offline (orientasi tim pendamping keluarga pada awal tahun : 1 kali - Pelatihan online : 1 kali
4	Monitoring dan evaluasi tim pendamping keluarga	Sejak tahun 2022 program pendamping keluarga di laksanakan, monitoring dan evaluasi kualitas kinerja tim pendamping keluarga dilaksanakan baru satu kali pada tahun 2024

No.	Pokok Permasalahan	Capaian
5	Honorarium dan Penghargaan	Kurang memadai <ul style="list-style-type: none"> - Honorarium tim pendamping keluarga Rp. 100.000 perbulan yang diberikan selama 8 kali selama tahun 2024 - Pemberian pulsa Rp. 100.000 perbulan yang diberikan selama 12 kali selama tahun 2024 - Belum pernah diberikan penghargaan
6	Sistem Informasi atau aplikasi yang di gunakan	Pendampingan tim pendamping keluarga di lakukan melalui aplikasi Elsimil (Elektronik Siap Nikah Siap Hamil) Dimana aplikasi sering mengalami kendala dan data sering hilang tidak terekam dengan baik. Sehingga tim pendamping keluarga harus menyiapkan format laporan manual tanpa adanya dukungan anggaran alat tulis kantor dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember

Sumber : DPPPAKB Kabupaten Jember (2024).

Berdasarkan tabel isu permasalahan di tabel 1.1 dan 1.2, dapat dinyatakan bahwa pendukung kinerja pendampingan tim pendamping keluarga Kabupaten Jember masih belum optimal serta program peningkatan kinerja belum sesuai target, sehingga dalam penelitian ini peneliti mendapatkan fenomena kinerja mengacu pada tabel 1.1 dan 1.2 ialah “kurang optimalnya kinerja tim pendamping keluarga Kabupaten Jember dalam melaksanakan pendampingan keluarga berisiko *stunting*”.

Permasalahan *stunting* di Indonesia, khususnya di Kabupaten Jember, masih menjadi isu strategis yang membutuhkan keterlibatan berbagai pihak, salah satunya Tim Pendamping Keluarga (TPK). Kinerja TPK sangat menentukan efektivitas pendampingan terhadap keluarga berisiko *stunting*. Namun, sejumlah laporan menunjukkan bahwa kinerja TPK belum optimal, yang mengindikasikan perlunya telaah terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu, dalam mengoptimalkan kinerja, diperoleh rangkuman beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan serta pengembangan (Akbar, Pribadi, & Purnomo, 2020). Secara khusus faktor yang mempengaruhi kinerja Tim Pendamping Keluarga dalam percepatan penurunan *stunting* yaitu kerjasama dengan antar bidang untuk pencegahan *stunting* dan kurangnya pengetahuan TPK dalam mengoperasikan Aplikasi Elsimil (Amilisa et al., n.d.2024)

Menurut (Febrianto et al., 2022) terdapat hubungan antara pelatihan dan kepemimpinan dengan kinerja petugas Kesehatan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Perilaku Kerja, dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja kader Posyandu. (Sharing et al., 2024)

Mengacu pada fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting yang relevan sebagai solusi guna meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang didapat dalam objek penelitian. Adapun faktor-faktor tersebut ialah : kepemimpinan agile, reward dan pelatihan yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai variabel *intervening*.

Pengembangan teoritis dalam penelitian ini yang pertama mengacu pada faktor kepemimpinan agile sebagai landasan teori guna mengukur permasalahan yang didapat. *Agile* berasal dari istilah yang diadopsi dari Dunia IT (*Information Technology*) menyatakan gesit atau tangkas. Pada tahun 2007 Joiner dan Joseph telah mengembangkan konsep *agile leadership* (kepemimpinan *agile*). Pada tahun 2020, pandemi membawa kita ke era baru, masa

transisi dari kepemimpinan tradisional ke kepemimpinan *agile*. Tingkat kompleksitas yang tinggi ditambah sifatnya yang bergejolak dan ambigu menempatkan tekanan dan tuntutan tinggi terhadap pengaturan bisnis global saat ini. Tidak hanya pada sektor swasta, tetapi juga pada organisasi publik untuk mengadopsi kepemimpinan Agile. (Wardani et al., 2023)

Kepemimpinan agile yang merujuk pada pendapat para ahli, juga di perkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nursaid dkk., 2022) ; (Ni'Am et al., 2021); (Behavior et al., 2024); (Almansur2 & Marda, 2024); (Nursaid et al., 2019) ; (Diansyah dkk., 2020) ; (Slameto dkk., 2017) ; menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Namun menurut penelitian (Krismanto, J., Daud, A., & Said, M. (2023) menyampaikan bahwa Agilitas kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Surapto, Suhud, Wiradendi, & Rahmaddian, 2024) juga menyatakan bahwa *agile leadership* terbukti memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

Penghargaan adalah segala sesuatu yang berupa menyenangkan perasaan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai tersebut senantiasa melakukan pekerjaan dengan baik dan terpuji. Dalam konsep manajemen, penghargaan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang. (Pelatihan et al., 2022)

Penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Hal ini juga di perkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pelatihan et al., 2022); menunjukkan bahwa reward atau penghargaan berpengaruh terhadap kinerja.

Namun demikian, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian (Chairunnisa,2020);(Endang et al., 2023); menyampaikan bahwa *reward/ penghargaan* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja juga tidak terlepas dengan peranan pelatihan. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode dan teknik, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan online, pelatihan simulasi, dan sebagainya.

Menurut Nadler (2020), pelatihan adalah proses belajar yang terencana dan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti ceramah, diskusi, latihan praktik, dan sebagainya. Menurut Pemerintah Indonesia (2020), pelatihan adalah proses pendidikan atau pengajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku seseorang agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan yang merujuk pada pendapat para ahli, juga di perkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh; (Anugrah, 2020) ; (Anton, 2024); menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Namun demikian, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian (Syafiq, 2021); (Prasetya N et al., 2021); menyampaikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Lima dimensi OCB adalah *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*. (Lestari et al., 2018)

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh; (Setyowati et al., 2021); (Lestari et al., 2018); (Setyowati et al., 2023); menunjukkan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja.

Namun demikian, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian; (Tresiana et al., 2024); (Lukito, 2020); menyampaikan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Beberapa studi sebelumnya telah meneliti pengaruh kepemimpinan agile, reward, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, seperti perusahaan swasta, lembaga pendidikan, dan instansi pemerintahan. Demikian pula, penelitian yang melibatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening telah banyak dilakukan, namun umumnya tidak secara spesifik menyoroti kelompok sukarelawan atau semi-sukarelawan seperti kader TPK yang memiliki karakteristik kerja berbasis sosial, partisipatif, dan non-struktural.

Mengacu pada teori peningkatan kinerja serta didukung dengan hasil penelitian sejenis baik hasil yang mendukung teori (signifikan) serta yang menolak, maka peneliti menetapkan tim pendamping keluarga Kabupaten Jember sebagai objek yang dipilih sebagai penelitian dengan asumsi peneliti bahwa objek tersebut relevan dengan dasar keilmuan yang diampu serta adanya permasalahan kinerja yang ditemukan dan perlu dioptimalkan. Hal dimaksud akan diuji menggunakan beberapa faktor yang telah ditetapkan oleh peneliti (mengacu pada hasil observasi yang dilakukan) yakni kepemimpinan *agile*, *reward*, dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibangun, serta teori peningkatan kinerja yang diasumsikan penting dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan dalam pelaksanaan pendampingan keluarga berisiko *stunting*, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan *agile* berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
5. Apakah kepemimpinan *agile* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
6. Apakah *reward* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) kader

Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember?

8. Apakah kepemimpinan *agile* berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*?
9. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*?
10. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*?

1.3 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini adalah pengembangan teori dan penelitian terdahulu sejenis yang merupakan bahan rujukan sebagai referensi guna membandingkan apakah penelitian terdahulu serta teori dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di tempat yang berbeda. Penelitian ini dibangun berdasarkan penggunaan variabel sebagai alat ukur, yaitu variabel kepemimpinan *agile*, variabel *reward*, variabel pelatihan serta variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* kader tim pendamping keluarga yang diasumsikan dapat mengukur kinerja kader tim pendamping keluarga Kabupaten Jember. Selanjutnya variabel tersebut diuji dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh Tim Pendamping Keluarga di 50 Desa/Kelurahan Lokus *Stunting* Tahun 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *agile* terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *agile* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *agile* terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap kinerja kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja kader Tim

Pendamping Keluarga Kabupaten Jember dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel *intervening*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi pemerintah Kabupaten Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi optimalisasi kinerja Kader Tim Pendamping Keluarga Kabupaten Jember.
 - b. Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Kegunaan Akademis
 - a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

