

Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Penanganan *Stunting* di Wilayah Kerja Puskesmas Maiwa sebagai Lokasi Khusus *Stunting* Kabupaten Enrekang

Nurmiati Muchlis

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia; nurmiati.muchlis@umi.ac.id

Haeruddin

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia; emanhaeruddin@gmail.com (koresponden)

Nurul Susanti

Magister Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia;

nurulsusanti017@gmail.com

ABSTRACT

Enrekang Regency is an area with quite a lot of stunting specific locations compared to several other districts in South Sulawesi. The purpose of this study was to analyze the pattern of human resource (HR) development in handling stunting in the work area of the health centers in Enrekang Regency. This research was carried out with a qualitative approach. The informants consisted of the head of the health office, and the head of each health center in the research location. Other informants were health cadres in two health centers working areas. Data were collected through observation, interviews and document studies. The results of the study indicate that the budget for stunting reduction is through BOK funds of health center. The existing budget will be distributed to all health centers in the Enrekang Regency area. HR development costs which consist of selection and recruitment costs as well as training and development costs are charged to the stunting BOK budget. Efforts to develop human resources for dealing with stunting include: training for cadres to accompany pregnancy; training of health cadres for early detection of stunting in toddlers; training to strengthen nutrition package interventions (supplementary food, vitamin A, blood-added tablets) for pregnant women and toddlers; training on monitoring the nutritional status of children under five; formation and training of nutrition post cadres; community training for smart mothers to prevent stunting; as well as the formation and training of occupational health business post cadres. There is no promotion stage because the contract staff's career development only lasts for a year. The available funds may not be used to finance capital expenditure activities, maintenance of buildings, vehicles, facilities and infrastructure, curative and rehabilitative activities, procurement of drugs, vaccines and medical devices.

Keywords: *stunting; handling; development pattern; human resources*

ABSTRAK

Kabupaten Enrekang merupakan daerah dengan lokasi khusus *stunting* yang cukup banyak dibanding beberapa kabupaten lain di Sulawesi Selatan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam penanganan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif. Informan terdiri dari kepala dinas kesehatan, dan masing-masing kepala puskesmas di lokasi penelitian. Informan lainnya yaitu kader kesehatan di dua wilayah kerja puskesmas. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggaran penurunan *stunting* melalui dana BOK puskesmas. Anggaran yang ada akan distribusikan untuk seluruh puskesmas di wilayah Kabupaten Enrekang. Biaya pengembangan SDM yang terdiri atas biaya seleksi dan rekrutmen serta biaya pelatihan dan pengembangan dibebankan pada anggaran BOK *stunting*. Upaya pengembangan sumber daya manusia penanganan *stunting* berupa: pelatihan kader pendamping kehamilan; pelatihan kader kesehatan deteksi dini *stunting* pada balita; pelatihan penguatan intervensi paket gizi (pemberian makanan tambahan, vitamin A, tablet tambah darah) pada ibu hamil dan balita; pelatihan pemantauan status gizi balita; pembentukan dan pelatihan kader pos gizi; pelatihan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*; serta pembentukan dan pelatihan kader pos usaha kesehatan kerja. Tidak ada tahapan promosi karena dalam pengembangan karier tenaga kontrak hanya berlangsung hanya selama setahun. Dana yang tersedia tidak boleh dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan belanja modal, perawatan bangunan, kendaraan, sarana dan prasarana, kegiatan kuratif dan rehabilitatif, pengadaan obat, vaksin dan alat kesehatan.

Kata kunci: *stunting; penanganan; pola pengembangan; sumber daya manusia*

PENDAHULUAN

Terdapat sebesar 35,7 persen balita mengalami *stunting* tahun 2018, angka ini lebih tinggi dari rata-rata persentase nasional. Sulawesi Selatan menempati urutan ke-4 prevalensi *stunting* tertinggi di Indonesia, setelah

NTT, NTB dan Sulawesi Tenggara. ⁽¹⁾ Provinsi Sulawesi Selatan di tiap tahunnya menargetkan dari 32,4% di tahun 2019 menjadi 29,2% di tahun 2020 sehingga pada tahun 2023, tingkat penurunan *stunting* menjadi 19,5%. Ada 11 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan yang masuk kawasan penderita gizi buruk atau *stunting* yaitu Kabupaten Enrekang, Bone, Pinrang, Gowa, Pankajene Kepulauan (Pangkep), Tana Toraja, Sinjai, Jeneponto, Toraja Utara, Takalar dan Kepulauan Selayar. Enrekang dan Bone masuk kategori tinggi *stunting* berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan prevalensi *stunting* di Kabupaten Enrekang 45,8 persen, dan Bone 40,1 persen. ⁽²⁾

Berdasarkan hasil penelitian Pemantauan Status Gizi (PSG) Kabupaten Enrekang, prevalensi *stunting* pada tahun 2015 sebesar 29,5% (5,75% sangat pendek dan 23,75% pendek) yang berarti terjadi peningkatan pada tahun 2016 menjadi 29,38% (12,15% sangat pendek dan 17,23% pendek). Hasil PSG memperlihatkan bahwa dari 13 kecamatan di Kabupaten Enrekang diketahui bahwa kecamatan yang memiliki prevalensi *stunting* tertinggi pada tahun 2016 yaitu Kecamatan Baraka sebesar 41,06% (pendek) dari 1.437 balita. Pada bulan Februari tahun 2017, prevalensi *stunting* sebesar 39,1% (10,9% sangat pendek dan 28,2% pendek) dari 1.537 balita. Hal ini menunjukkan bahwa prevalensi *stunting* di Kecamatan Baraka mengalami penurunan dari 41,06% menjadi 39,1%. Namun, pada tahun 2016 tidak ditemukan prevalensi balita sangat pendek, sedangkan tahun 2017 ditemukan prevalensi balita sangat pendek sebesar 10,9%. ⁽³⁾ Hasil PSG pada bulan Februari tahun 2017 dari 15 desa/kelurahan tersebut, salah satu hal yang penting yaitu pada pasca kehamilan pun baik ibu maupun kader perlu mengetahui tumbuh kembang anak. ⁽⁴⁾

Pemerintah telah berkomitmen dalam percepatan pencegahan *stunting* di Indonesia melalui koordinasi lintas sektoral, dan untuk belanja K/L mulai APBN 2019 dilakukan langkah penguatan melalui penandaan (*tagging*) atas *output* yang berkontribusi terhadap pencegahan *stunting*. Hal ini ditindaklanjuti dengan proses pemantauan dan evaluasi secara periodik dengan melibatkan para pemangku kepentingan, Pemerintah Republik Indonesia secara nasional menganggarkan Program Pencegahan *Stunting* sebesar Rp. 94.350.930.373. ⁽²⁾ Provinsi Sulawesi selatan dalam program kerjanya pada Program Peningkatan Upaya Kesehatan Masyarakat pada tahun 2019 dalam menangani *Stunting* di Enrekang dan Bone, telah Gelontorkan Dana Rp 5 Miliar Tahun 2019. Hal ini menunjukkan semakin adanya perhatian terhadap upaya pengembangan sumber daya khususnya pada tenaga kesehatan untuk penanganan *stunting*.

Pengembangan tenaga kesehatan ibu dan anak untuk mencegah *stunting* tentu terkait dengan ketersediaan anggaran. Di sisi lain kemampuan rumah sakit dalam melakukan efisiensi anggaran sangat menentukan keberhasilan program ini. Hasil penelitian Muthia et al. ⁽⁵⁾ menunjukkan bahwa beberapa puskesmas belum memiliki alokasi dana khusus untuk pengembangan tenaga kesehatan ibu dan anak untuk mencegah *stunting*. Hal ini tentunya dapat memperlambat program percepatan penurunan angka *stunting* yang telah digalakkan oleh pemerintah. Oleh karena itu kajian penelitian ini difokuskan pada upaya pengembangan sumber daya manusia dalam program penanganan *stunting*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang pola pengembangan sumber daya manusia dalam penanganan *stunting* di wilayah kerja Puskesmas Maiwa, Kabupaten Enrekang.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian dilakukan pada 2 puskesmas yang memiliki kasus *stunting* tertinggi di Kabupaten Enrekang, Propinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Enrekang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki kasus tertinggi *stunting* dibandingkan seluruh kabupaten/kota di Propinsi Sulawesi Selatan. Terdapat 8 informan yaitu kepala puskesmas, pemegang program terkait penanganan *stunting* termasuk tokoh masyarakat dan kader kesehatan di wilayah kerja puskesmas. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan studi dokumen. Alat ukur yang digunakan adalah pedoman wawancara, observasi, dokumentasi, baik secara langsung maupun dilakukan secara virtual. Peneliti mengunjungi beberapa rumah tangga pada lokus (lokasi khusus) *stunting* di Kecamatan Baraka.

Hasil PSG menunjukkan bahwa dari 13 kecamatan di Kabupaten Enrekang diketahui bahwa kecamatan yang memiliki prevalensi *stunting* tertinggi pada tahun 2019 yaitu Kecamatan Barakka, dengan Desa Bone-Bone sebagai desa yang paling banyak memiliki balita penderita *stunting*, yang mencapai 61,29 persen. Kecamatan lainnya adalah Buntu Batu yaitu 44,3 persen, sehingga yang menjadi objek penelitian adalah Puskesmas Barakka dan Puskesmas Buntu Batu. Pola pengembangan sumber daya manusia dapat dikaji berdasarkan aspek.

HASIL

Pengembangan SDM Penurunan *Stunting* di Kabupaten Enrekang

Sumber pendanaan kegiatan pengembangan SDM penurunan *stunting* di Kabupaten Enrekang dapat diketahui dari hasil wawancara berikut:

“.... pendanaan kegiatan penurunan *stunting* dialokasikan dalam bentuk Dana Alokasi Khusus DAK *Stunting* meliputi DAK Fisik dan DAK Non Fisik terdiri BOK provinsi, BOK *stunting* untuk kabupaten, BOK puskesmas.” (S, 54 tahun).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan (S, 54 Tahun) dapat diketahui bahwa Sumber Pendanaan Kegiatan Pencegahan *Stunting* bersumber dari Dana Alokasi Khusus (DAK) *Stunting* meliputi DAK Fisik dan DAK Non Fisik terdiri BOK Provinsi, BOK Kabupaten, dan BOK Puskesmas.

Sumber pendanaan kegiatan pengembangan SDM bersumber dari dana BOK, sebagaimana terungkap dari informan berikut ini:

“..... Pendanaan kegiatan pengembangan SDM penurunan *stunting* berdasarkan RKA dinas kesehatan yang disusun tahun 2019 yaitu sebesar 750 juta rupiah dan semuanya bersumber dari dana BOK Kabupaten Enrekang dan BOK Puskesmas.”

(I, 48 tahun).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendanaan untuk upaya pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Enrekang sudah sesuai. Monitoring dan evaluasi penggunaan dana juga sudah dilakukan dengan baik, untuk mencegah dari pendanaan yang tidak sesuai dengan prioritas kebutuhan. Besar anggaran terangkum dalam Rencana Kerja Anggaran yang bersumber pada dana BOK Kabupaten Enrekang dan BOK Puskesmas. Tentunya anggaran ini terdistribusi untuk seluruh Puskesmas di seluruh wilayah Kabupaten Enrekang.

Seleksi dan Rekrutmen Sumber Daya Manusia Penurunan *Stunting*

Seleksi dan rekrutmen merupakan mekanisme pengadaan SDM pencegahan *stunting* di Kabupaten Enrekang, kedua kegiatan dilakukan secara bersamaan dengan juknis dan mata anggaran yang sama. Pada program penurunan *stunting* dianggap perlu adanya tenaga tambahan. Oleh karena itu, terdapat 5 orang tenaga kontrak yang ditempatkan dalam penanggulangan *stunting* untuk tenaga tambahan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan:

“Proses penerimaan sebanyak satu orang tenaga fasilitator STBM dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang, dengan ikatan perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kepala dinas kesehatan dan tenaga yang bersangkutan.”

(S, 54 tahun).

Ditambahkan pula bahwa:

“Tenaga promosi kesehatan, sanitarian, nutrisisionis, tenaga kesmas lainnya dan tenaga pembantu pengelola keuangan di puskesmas, ditempatkan sebanyak 5 orang di masing-masing puskesmas di Kabupaten Enrekang.”

(S, 54 tahun).

Berdasarkan informasi (S, 54 tahun) maka diperoleh informasi bahwa rekrutmen dan seleksi tenaga kontrak untuk pencegahan *stunting* dilakukan oleh dinas kesehatan sebanyak 1 orang STBM dan 4 orang tenaga kontrak pendamping masing masing tenaga promosi kesehatan, sanitarian, nutrisisionis, tenaga kesmas lainnya dan tenaga pembantu pengelola keuangan di puskesmas.

Ikatan kontrak dilakukan sesuai dengan anggaran DAK Non Fisik sebagaimana terekam dalam hasil wawancara berikut:

“Ada beberapa perjanjian kontrak kerja antara tenaga promkes, sanitarian, tenaga nutrisi itu berlaku satu tahun anggaran, dan diperpanjang lagi tahun berikutnya bila dipandang relevan.”

(IDS, 47 tahun).

Berdasarkan informasi tersebut maka didapat informasi bahwa tenaga kontrak berlaku dengan perjanjian kerja selama satu tahun anggaran, dan akan diperpanjang atau dilakukan perekrutan kembali bila dipandang perlu.

Anggaran sistem seleksi dan rekrutmen pencegahan *stunting* di Kabupaten Enrekang bersumber dari Dana BOK sebagaimana terungkap dari hasil wawancara berikut ini:

“Biaya seleksi dan rekrutmen di bebaskan pada anggaran BOK *stunting*.”

(S, 54 tahun).

Berdasarkan informan S 54 tahun dapat diketahui bahwa biaya pengadaan SDM pencegahan *stunting* di Kabupaten Enrekang bersumber dari dana BOK *stunting*, biaya biaya operasional dalam rekrutmen dan seleksi terungkap dari hasil wawancara berikut ini:

“... Beberapa jenis biaya biaya yang dikeluarkan yaitu biaya konsumsi, biaya honor panitia, biaya bahan habis pakai dan lain-lain”

“... Untuk gaji dan pendapatan tenaga yang direkrutmen di bayar dari anggaran dana BOK *Stunting* sesuai standar UMR Kabupaten Enrekang”

“... Biaya biaya mengikuti SBU yang dikeluarkan MENKEU.”

(I, 48 tahun).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendanaan Pengembangan SDM yang terdiri dari Biaya seleksi dan rekrutmen serta biaya pelatihan dan pengembangan dibebankan pada anggaran BOK *Stunting*.

Pelatihan SDM Penurunan *Stunting*

Anggaran pelatihan *stunting* di Kabupaten Enrekang untuk mendanai beberapa kegiatan sebagaimana di tuturkan oleh informan berikut:

“Ada beberapa pelatihan yang dilakukan untuk pendamping dan kader di antaranya pelatihan kader pendamping kehamilan, pelatihan kader kesehatan deteksi dini *stunting* pada balita, pelatihan penguatan intervensi paket gizi (PMT, Vitamin A, tablet tambah darah) pada ibu hamil dan balita, pelatihan pemantauan status gizi balita, pertemuan pemutakhiran data surveilans gizi, pembentukan dan, pelatihan kader pos gizi dan pelatihan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*, pembentukan dan pelatihan kader pos usaha kesehatan kerja (UKK).”
(I, 48 tahun).

Dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan dan orientasi untuk tahun anggaran 2019 terdiri atas 8 pelatihan dan orientasi yaitu: (1) pelatihan kader pendamping kehamilan; (2) pelatihan kader kesehatan deteksi dini *stunting* pada balita; (3) pelatihan penguatan intervensi paket gizi (PMT, vitamin A, tablet tambah darah) pada ibu hamil dan balita; (4) pelatihan pemantauan status gizi balita; (5) pembentukan dan pelatihan kader pos gizi; (6) pelatihan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*; dan (7) pembentukan dan pelatihan kader Pos Usaha Kesehatan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi pelatihan dan sumber anggaran pelatihan bersumber dari BOK *stunting* sebagaimana terungkap dari informan berikut ini:

“... Jadi sumber anggaran untuk pelatihan itu ada dua mata anggaran pertama orientasi strategis komunikasi perubahan perilaku PMBA, tatalaksana gizi buruk, STBM dan pergerakan masyarakat untuk KIA, kedua penguatan pergerakan dan pelaksanaan intervensi spesifik dan sensitif di daerah lokus.”
(I, 48 tahun).

Sumber anggaran bersumber dari BOK *stunting* dengan nama mata anggaran: (1) orientasi strategis komunikasi perubahan perilaku PMBA; tatalaksana gizi buruk, STBM dan pergerakan masyarakat untuk KIA; (2) penguatan pergerakan dan pelaksanaan intervensi spesifik dan sensitif di daerah lokus.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa kegiatan pengembangan SDM untuk penanganan *stunting* berupa kegiatan pelatihan dan orientasi terdiri atas delapan kegiatan pelatihan dan orientasi yaitu: (1) pelatihan kader pendamping kehamilan; (2) pelatihan kader kesehatan deteksi dini *stunting* pada balita; (3) pelatihan penguatan intervensi paket gizi (PMT, vitamin A, tablet tambah darah) pada ibu hamil dan balita; (4) pelatihan pemantauan status gizi balita; (5) pembentukan dan pelatihan kader pos gizi; dan (6) pelatihan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*; (7) pembentukan dan pelatihan kader pos usaha kesehatan kerja.

Promosi SDM Penurunan *Stunting*

Promosi dalam konsep SDM merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang.

Dalam pencegahan *stunting* tidak ada promosi jabatan khusus seperti informasi berikut ini:
“ Tidak ada promosi jabatan, kalau untuk tenaga kontrak karena ini programnya bersifat siklus tahunan, dan tenaga kontrak dikontrak per tahun dan dibayarkan sesuai anggaran tahunan yang ada”
(I, 48 tahun).

Berdasarkan informasi tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam pengembangan SDM *stunting* tidak ada promosi jabatan hal ini dikarenakan dalam pengembangan karier tenaga kontrak hanya berlangsung hanya selama setahun.

Pendanaan Pengembangan SDM

Sumber Pendanaan kegiatan pengembangan SDM bersumber dari dana BOK, sebagaimana terungkap dari informan berikut:

“... Pendanaan kegiatan pengembangan SDM penurunan *stunting* berdasarkan RKA dinas kesehatan yang disusun tahun 2019 yaitu sebesar 750 juta rupiah dan semuanya bersumber dari dana BOK Kabupaten Enrekang dan BOK Puskesmas.”
(I, 48 tahun).

Besarnya anggaran penurunan *stunting* untuk tahun 2019 sebesar 750 juta rupiah. Anggaran tersebut terangkum dalam RKA yang bersumber pada dana BOK Kabupaten Enrekang dan BOK puskesmas.

Penggunaan dana BOK secara khusus digunakan untuk belanja jasa sebagaimana terungkap dari pernyataan informan berikut ini:

“... Dana BOK *stunting* tidak boleh dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan belanja modal, perawatan bangunan, kendaraan, sarana dan prasarana, kegiatan kuratif dan rehabilitatif, pengadaan obat, vaksin dan alat kesehatan.”
(I, 48 tahun).

Penggunaan dana BOK *stunting* tidak boleh dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan belanja modal, perawatan bangunan, kendaraan, sarana dan prasarana, kegiatan kuratif dan rehabilitatif, pengadaan obat, vaksin dan alat kesehatan.

PEMBAHASAN

Pengembangan SDM Penurunan *Stunting*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sumber pendanaan kegiatan pencegahan *stunting* adalah DAK *Stunting* meliputi: (1) DAK Fisik dan DAK Non Fisik, terdiri atas BOK provinsi, BOK *stunting* kabupaten, dan BOK puskesmas. Anggaran tersebut terangkum dalam RKA yang bersumber pada dana BOK Kabupaten Enrekang dan BOK Puskesmas. Dana BOK *stunting* tidak boleh dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan belanja modal, perawatan bangunan, kendaraan, sarana dan prasarana, kegiatan kuratif dan rehabilitatif, pengadaan obat, vaksin dan alat kesehatan. Dana BOK digunakan untuk belanja jasa yaitu membayar honor, biaya transport lokal, konsumsi, kegiatan penurunan *stunting* di Kabupaten Enrekang. Meskipun dana yang tersedia dirasakan masih kurang, namun secara umum, dari anggaran pengembangan SDM yang ada, dirasakan terdapat peningkatan kualitas kinerja staf maupun penurunan persentase prevalensi dari kasus *stunting*.

Seleksi dan Rekrutmen SDM Penurunan *Stunting*

Mekanisme seleksi dan rekrutmen SDM penurunan *stunting* di Kabupaten Enrekang telah sesuai dengan petunjuk PERMENKES RI Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Non Fisik, ⁽⁶⁾ yaitu bagian pengadaan SDM percepatan penurunan *stunting* di tingkat kabupaten dilakukan dengan mengangkat tenaga pembantu (tenaga kontrak sebanyak 5 orang yang akan ditempatkan di masing-masing puskesmas).

Pendanaan pengembangan SDM yang terdiri dari biaya seleksi dan rekrutmen serta biaya pelatihan dan pengembangan dibebankan pada anggaran BOK *stunting*. Beberapa jenis biaya yang dikeluarkan yaitu untuk konsumsi, honor panitia, bahan habis pakai dan sebagainya. Gaji maupun honor tenaga yang direkrut dibayar dari dana BOK *stunting* sesuai standar UMR Kabupaten Enrekang.

BOK kegiatan penanggulangan *stunting* di Kabupaten Enrekang meliputi mata anggaran: penyusunan regulasi *stunting*, penyusunan rencana aksi daerah, kordinasi konvergensi LP/PS, penguatan pergerakan dan pelaksanaan intervensi spesifik dan sensitif di daerah lokus, monitoring dan evaluasi lintas program dan multisektor, evaluasi pencatatan pelaporan intervensi dan hasil kegiatan melalui surveilans gizi, orientasi strategis komunikasi perubahan perilaku PMBA, tatalaksana gizi buruk, STBM dan pergerakan masyarakat untuk KIA dan kegiatan lain sesuai kebutuhan daerah POS GIZI dan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*. Adanya rekrutmen tenaga kontrak sebagai pelaksana kegiatan untuk upaya penanganan *stunting* dirasakan cukup membantu tenaga kesehatan di lapangan.

Persoalan *stunting* adalah isu yang sangat mendesak untuk segera ditangani secara serius karena menyangkut kualitas sumber daya manusia Indonesia di masa depan dan sangat memengaruhi eksistensi negara. Di level kebijakan, pemerintah telah banyak mengeluarkan kebijakan kebijakan dan program-program terkait upaya percepatan penanggulangan *stunting* dan disertai dengan anggaran yang cukup besar. Namun di satu sisi, di level masyarakat upaya percepatan pencegahan *stunting* yang digadang-gadang tersebut belum dirasakan manfaatnya. ⁽⁷⁾

Pelatihan SDM Penurunan *Stunting*

Program percepatan pencegahan *stunting* telah ditetapkan sebagai program prioritas dan merupakan komitmen baik di tingkat nasional maupun di daerah. Sejak tahun 2018, pemerintah telah mengalokasikan anggaran melalui DAK termasuk DAK non fisik untuk *stunting* sebagai dukungan, khususnya untuk konvergensi, koordinasi dan konsolidasi program *stunting* di kabupaten. Pada tahun 2019 telah ditetapkan 160 kabupaten/kota sebagai lokus percepatan pencegahan *stunting*. ⁽⁸⁾ Pelatihan dilakukan sehari dengan rerata jumlah peserta sebanyak 100 orang dalam sekali kegiatan. Peserta berasal dari utusan puskesmas, kader dan anggota PKK.

Biaya pelatihan dan pengembangan SDM berasal dari dana BOK *stunting*, meliputi dua mata anggaran yaitu: (1) penguatan pergerakan dan pelaksanaan intervensi spesifik dan sensitif di daerah lokus, (2) orientasi strategis komunikasi perubahan perilaku PMBA, tatalaksana gizi buruk, STBM dan pergerakan masyarakat untuk KIA.

Terdapat dua mata anggaran kegiatan dan alokasi dana khusus pelatihan dan pengembangan SDM penanggulangan *stunting* di Kabupaten Enrekang pada tahun 2019 dengan total anggaran sebesar Rp. 304.086.533. Dari total anggaran, dana BOK senilai 750.000.000, maka besaran anggaran pengembangan SDM untuk pelatihan mencapai 40,54% dari total anggaran. Anggaran sebesar Rp. 304.086.533 digunakan untuk mendanai beberapa pelatihan dan pengembangan SDM.

Promosi SDM Penurunan *Stunting*

Promosi jabatan merupakan bagian dari penjenjangan karier seorang pegawai. Jalur karier dalam institusi pemerintah berbeda dengan jalur karier pada perusahaan swasta. Jalur karier pada institusi pemerintah diatur sesuai dengan amanat UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 71 ⁽⁹⁾ dan PP No. 11 Tahun 2017 pasal 188 ⁽¹⁰⁾ yang

menyatakan, untuk menjamin keselarasan potensi pegawai negeri sipil (PNS) dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan. Pola penjurangan karier (promosi) untuk tenaga kontrak belum diatur dalam undang-undang kepegawaian. Agar lebih efektif, dirasakan perlu adanya upaya promosi terhadap tenaga kontrak. Hal ini penting untuk mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya di lapangan.

KESIMPULAN

Secara umum, terdapat upaya pengembangan SDM di wilayah kerja puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendanaan pengembangan SDM yang terdiri dari biaya seleksi dan rekrutmen serta biaya pelatihan dan pengembangan dibebankan pada anggaran BOK *stunting*. Terdapat pelatihan pengembangan SDM untuk penanganan *stunting* berupa: (1) pelatihan kader pendamping kehamilan, (2) pelatihan kader kesehatan deteksi dini *stunting* pada balita, (3) pelatihan penguatan intervensi paket gizi (PMT, vitamin A, tablet tambah darah) pada ibu hamil dan balita, (4) pelatihan pemantauan status gizi balita, (5) pembentukan dan pelatihan kader pos gizi, (6) pelatihan komunitas ibu cerdas cegah *stunting*, (7) pembentukan dan pelatihan kader Pos Usaha Kesehatan Kerja.

Berdasarkan informasi tersebut maka dapat diketahui bahwa dalam pengembangan SDM *stunting* tidak ada promosi jabatan karena pengembangan karier tenaga kontrak hanya berlangsung selama setahun. Penggunaan dana BOK *stunting* tidak boleh dimanfaatkan untuk membiayai kegiatan belanja modal, perawatan bangunan, kendaraan, sarana dan prasarana, kegiatan kuratif dan rehabilitatif, pengadaan obat, vaksin dan alat kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Hasil Utama Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas). Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2018.
2. Dinkes Prov. Sulsel. Rencana Kerja Tahun 2018 Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Dinkes Prov. Sulsel; 2018.
3. Dinkes Kab. Enrekang. Rencana Kerja Tahun 2018 Dinas Kesehatan Kabupaten Enrekang. Enrekang: Dinkes Kab. Enrekang; 2018.
4. Adistie F, Lumbantobing VBM, Maryam NNA. Pemberdayaan Kader Kesehatan dalam Deteksi Dini Stunting dan Stimulasi Tumbuh Kembang pada Balita. *Media Karya Kesehatan*. 2018;1(2):173-184.
5. Bappenas. Program Percepatan Pencegahan dan Penurunan Stunting. Jakarta: Bappenas; 2019.
6. Kemenkes RI. Permenkes RI Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bidang Kesehatan. Jakarta: Kemenkes RI; 2019.
7. Saputri RA, Tumangger J. Hulu-Hilir Penanggulangan Stunting di Indonesia. *Journal of Political Issues*. 2019;1(1):1-9.
8. Kemenkes RI. Permenkes Nomor 86 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bidang Kesehatan Tahun Anggaran 2020. Jakarta: Kemenkes RI; 2019.
9. RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: RI; 2014.
10. Pemerintah RI. Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Pemerintah RI; 2017.