



Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Program Percepatan Penurunan Stunting di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Darwis^{*}, Andi Adhe Amalya, Ahmad Difa Awlia Aslim

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 08, 2026

Revised August 20, 2026

Accepted August 23, 2026

Available online August 27, 2026

Kata Kunci :

Koordinasi kerja, kinerja pegawai, stunting, BKKBN

Keywords:

Work coordination, employee performance, stunting, BKKBN



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan program percepatan penurunan stunting pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori dan desain survei. Populasi penelitian berjumlah 82 pegawai aktif, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert. Variabel koordinasi kerja diukur melalui aspek kebijakan, perencanaan kerja, prosedur operasional, rapat, dan taklimat, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan aspek masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Hasil analisis menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,700 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Model regresi sederhana menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 17,096 + 0,707X$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa koordinasi kerja menjelaskan 48,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 51,1% variasi kinerja belum dijelaskan oleh model penelitian ini. Hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 8,758 dengan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas koordinasi kerja berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting.

ABSTRACT

This study examines the effect of work coordination on employee performance in supporting the acceleration of stunting reduction at the Representative Office of the National Population and Family Planning Board (BKKBN) of South Sulawesi Province. This research employed a quantitative approach with an explanatory method and a survey design. The study population consisted of 82 active employees, all of whom were included as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire. The work coordination variable was measured through the dimensions of policy, work planning, operational procedures, meetings, and briefings. Meanwhile, employee performance was assessed based on the dimensions of input, output, outcome, benefit, and impact. The results indicate that work coordination has a positive and significant effect on employee performance. The Pearson correlation value of 0.700 demonstrates a strong relationship between the two variables. The simple regression model produced the equation $\hat{Y} = 17.096 + 0.707X$. The coefficient of determination value of 0.489 indicates that work coordination explains 48.9% of the variation in employee performance, while the remaining 51.1% of the variation in employee performance is not explained by the research model. The t-test results show a t-value of 8.758 with a significance value of 0.000, indicating that the research hypothesis is accepted. These findings demonstrate that improving the quality of work coordination plays an important role in supporting employee performance in the implementation of the stunting reduction acceleration program.

*Corresponding author

E-mail addresses: darwis@unm.ac.id (Darwis)

1. PENDAHULUAN

Stunting tetap menjadi tantangan besar di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, yang menunjukkan adanya masalah kekurangan gizi jangka panjang pada anak-anak di bawah usia lima tahun. Masalah ini tidak hanya memengaruhi pertumbuhan tubuh, tetapi juga dapat mengganggu perkembangan kognitif serta meningkatkan kemungkinan terkena berbagai penyakit di kemudian hari (Sopiatun & Maryati, 2020). Di Indonesia, pemerintah telah merespons masalah stunting melalui kebijakan yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan Stunting, yang mewajibkan pembentukan tim untuk mempercepat penurunan stunting di berbagai tingkat pemerintahan (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Percepatan Penurunan Stunting, 2021; Wardani, 2021).

Berbagai penelitian terbaru mengungkapkan bahwa stunting berasal dari interaksi sejumlah faktor yang kompleks. Faktor-faktor terkait anak, orang tua, rumah tangga, dan lingkungan semuanya memiliki peran penting. Di Indonesia, faktor-faktor yang sering ditemukan sebagai determinan stunting antara lain berat badan lahir rendah, status gizi ibu, pola asuh, tingkat pendidikan orang tua, tempat tinggal, serta akses terhadap layanan kesehatan dan gizi (Bella et al., 2020; Randani et al., 2022). Temuan ini menegaskan bahwa penanganan stunting membutuhkan pendekatan yang terintegrasi sejak periode 1000 Hari Pertama Kehidupan, bukan intervensi yang berjalan sendiri-sendiri (Siramaneerat et al., 2024). Di Indonesia, prevalensi stunting mencapai 21,6% pada tahun 2022, dengan beberapa daerah seperti Provinsi Papua mencatat angka yang lebih tinggi yaitu 34,6% (Hadi, 2023). Meskipun terjadi penurunan dari 24,4% pada tahun 2021 (Setiawan, 2023). Angka tersebut masih tergolong tinggi dan memerlukan tindakan terpadu antar sektor untuk penanganan yang lebih efektif. Oleh karena itu, diperlukan penyelarasan antar lembaga dan kolaborasi berbagai pihak guna mencapai target prevalensi stunting yang telah ditetapkan (Hermawan et al., 2023).

Koordinasi antara lembaga dan individu dalam suatu organisasi sangat penting untuk memastikan keterpaduan program dan penggunaan sumber daya secara maksimal, sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan dalam mempercepat penurunan stunting (Candarmaweni & Rahayu, 2020; Munawir et al., 2024). Kurangnya koordinasi yang optimal antar lembaga pemerintah menjadi salah satu hambatan utama dalam implementasi pencegahan stunting di Indonesia (Milwan & Sunarya, 2023). Kondisi ini mengakibatkan perlunya penelitian yang mendalam mengenai pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks percepatan penurunan stunting, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan.

Penelitian mengenai koordinasi kerja dalam konteks program percepatan penurunan stunting masih perlu dikembangkan, khususnya pada institusi yang memiliki peran sebagai koordinator program. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas kolaborasi lintas sektor dan implementasi kebijakan stunting, sementara kajian yang secara spesifik menguji pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pelaksana masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai hubungan koordinasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan program percepatan penurunan stunting. Berdasarkan hubungan konseptual tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. KAJIAN LITERATUR

Stunting merupakan gangguan pertumbuhan pada anak usia balita yang terjadi akibat kekurangan asupan gizi dalam jangka panjang, khususnya pada periode 1000 hari pertama kehidupan. Penanganan stunting membutuhkan pendekatan komprehensif karena dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, ekonomi, kesehatan, dan lingkungan. Dalam perspektif administrasi

publik, keberhasilan program penanganan stunting tidak hanya ditentukan oleh kualitas kebijakan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi antaraktor dan mengelola sumber daya secara efektif (Martony, 2023; Syafrawati et al., 2023; (Wulandari et al., 2025).

Pemerintah telah mengimplementasikan intervensi pencegahan stunting terintegrasi lintas kementerian dan lembaga sejak tahun 2018 untuk menekan angka stunting, dengan target pencapaian *Sustainable Development Goals* pada tahun 2025 berupa penurunan angka stunting hingga 40% (Saputri & Tumangger, 2019). Keberhasilan target tersebut sangat bergantung pada kemampuan koordinasi lintas-sektoral dan kolaborasi efektif antar-aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan dan program stunting di berbagai tingkatan (Patimah et al., 2024; Utami et al., 2023).

Oleh karena itu, koordinasi kerja dipahami sebagai proses penyelarasan aktivitas, komunikasi, dan pembagian tugas antarbagian organisasi agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Dalam penelitian ini, koordinasi kerja dioperasionalkan melalui lima aspek, yaitu kebijakan, perencanaan kerja, prosedur kerja, rapat, dan taklimat (Usman, 2016). Sementara itu, kinerja pegawai dipahami sebagai pencapaian hasil kerja organisasi yang diukur melalui aspek masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak (Pasolong, 2017). Secara teoritis, semakin baik koordinasi kerja yang dilakukan organisasi, semakin besar peluang terciptanya kejelasan tugas, komunikasi yang efektif, dan peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun berdasarkan adaptasi penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori dan desain survei. Penelitian awal mencakup dua variabel independen, namun artikel ini memfokuskan analisis pada satu variabel bebas, yaitu koordinasi kerja, karena variabel tersebut memiliki relevansi teoritis dan empiris yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam konteks pelaksanaan program. Penelitian dilakukan di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan pada periode Juli 2023 hingga Januari 2024. Populasi penelitian terdiri atas 82 pegawai aktif dan seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh.

Variabel koordinasi kerja diukur melalui lima aspek, yaitu kebijakan, perencanaan kerja, prosedur kerja, pelaksanaan rapat, dan taklimat. Variabel kinerja pegawai diukur melalui aspek masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap item dengan r kriteria sebesar 0,361, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Pada tahap deskriptif, data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan jawaban responden. Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui beberapa teknik statistik, meliputi uji normalitas, uji linearitas, korelasi Pearson, regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji t guna mengetahui signifikansi pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel koordinasi kerja terdiri atas 15 butir pernyataan dan seluruhnya dinyatakan valid. Hal yang sama juga berlaku pada instrumen variabel kinerja pegawai yang berjumlah 15 butir pernyataan, dengan seluruh item memenuhi kriteria validitas. Validitas instrumen ditentukan melalui perbandingan antara nilai koefisien validitas atau r hitung dengan nilai r kriteria sebesar 0,361. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden menunjukkan tanggapan yang positif terhadap variabel koordinasi kerja. Hal ini terlihat dari 52% responden yang memilih kategori

setuju dan 31% responden yang memilih kategori sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait koordinasi kerja. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, sebanyak 61% responden memberikan jawaban setuju dan 24% responden memberikan jawaban sangat setuju. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan koordinasi kerja serta pencapaian kinerja pegawai di lingkungan organisasi secara umum telah berada dalam kategori baik.

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas Variabel Koordinasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	1165,831	21	55,516	4,969 ,000
Koordinasi Kerja	Groups	Linearity	898,732	1	898,732	80,450 ,000
		Deviation from Linearity	267,099	20	13,355	1,195 ,290
	Within Groups		670,279	60	11,171	
	Total		1836,110	81		

Hasil uji linearitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa hubungan koordinasi kerja dengan kinerja pegawai bersifat linear, dengan nilai linearity 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan deviation from linearity 0,290 lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Koordinasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,6463	60,6707
	Std. Deviation	4,71240	4,76109
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,151
	Positive	,089	,068
	Negative	-,115	-,151
Test Statistic		,115	,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,896 ^c	,800 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2, data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel koordinasi kerja sebesar 0,896 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,800. Kedua nilai tersebut berada di atas batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, data dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil uji normalitas residual regresi, data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang berada di atas batas 0,05 sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Koordinasi Kerja	Kinerja Pegawai
Koordinasi Kerja	Pearson Correlation	1	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara koordinasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,700. Hal ini berarti bahwa korelasi antara kedua variabel tersebut termasuk ke dalam kategori kuat, karena berada di antara interval 0,600-0,799 berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4. Model Regresi Pengaruh Koordinasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17,096	4,990	
	Koordinasi Kerja	,707	,081	,700

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 17,096 + 0,707X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan koordinasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,707 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 menunjukkan bahwa koordinasi kerja mampu menjelaskan 48,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan 51,1% variasi kinerja lainnya belum dijelaskan oleh model penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Koordinasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,489	,483	3,42304

a. Predictors: (Constant), Koordinasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,489 atau setara dengan 48,9%. Nilai tersebut dihitung menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$, yaitu $0,700^2 \times 100\% = 0,489$ atau 48,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja mampu menjelaskan 48,9% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Signifikansi Koordinasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,426	,000
Koordinasi Kerja	8,758	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 8,758 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa koordinasi yang baik dapat meningkatkan kejelasan tugas, efektivitas komunikasi, serta keterpaduan pelaksanaan pekerjaan organisasi.

Koordinasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan program percepatan penurunan stunting pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat dengan nilai korelasi 0,700, sedangkan kontribusi koordinasi kerja terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 48,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan koordinasi melalui penyelarasan kebijakan, perencanaan kerja, prosedur kerja, rapat, dan taklimat dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan teori manajemen publik yang menempatkan koordinasi sebagai proses penting untuk menyatukan arah, tugas, dan pelaksanaan kerja agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Dalam konteks percepatan penurunan stunting, koordinasi kerja yang baik memungkinkan pegawai memahami tugas, memperjelas alur komunikasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengurangi tumpang tindih pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa koordinasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada berbagai organisasi publik. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan bahwa penguatan koordinasi antarlembaga melalui komunikasi efektif, umpan balik yang cepat, serta peningkatan kepercayaan antarpihak, dapat secara signifikan mempercepat penurunan angka stunting di Sulawesi Selatan (Ayuningtyas & Setyowati, 2023) (Wahyuni Azis et al., 2023)

5. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menganalisis satu variabel bebas, yaitu koordinasi kerja, sehingga masih terdapat variasi kinerja pegawai yang belum dijelaskan oleh model. Selain itu, penelitian tidak mengukur perubahan prevalensi stunting secara langsung, melainkan mengkaji dukungan koordinasi terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan program. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kapasitas kelembagaan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Koordinasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam percepatan penurunan stunting pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat dengan nilai korelasi 0,700. Koordinasi kerja juga memberikan kontribusi sebesar 48,9% terhadap variasi kinerja pegawai. Karena itu, penguatan koordinasi melalui penyelarasan kebijakan, perencanaan kerja yang fleksibel, prosedur kerja yang mudah dipahami, pelaksanaan rapat yang efektif, dan taklimat yang jelas perlu terus ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin optimal dalam mendukung percepatan penurunan stunting.

Berdasarkan temuan penelitian, BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan perlu memperkuat pola koordinasi lintas sektor melalui sistem yang lebih terencana, jelas, dan berkesinambungan. Langkah ini penting agar pelaksanaan program penanganan stunting dapat berjalan terpadu serta didukung oleh penggunaan anggaran yang lebih tepat sasaran. Di samping itu, BKKBN perlu melakukan evaluasi secara rutin terhadap pelaksanaan kebijakan koordinasi untuk mengetahui kendala, kelemahan, serta aspek yang perlu diperbaiki sesuai dengan kondisi di lapangan. Penguatan kemampuan komunikasi organisasi dan koordinasi antarbidang juga menjadi faktor penting dalam mempercepat penurunan stunting, karena permasalahan stunting tidak dapat diselesaikan oleh satu lembaga saja, melainkan membutuhkan keterlibatan banyak pihak secara aktif dan terarah.

6. REFERENSI

- Ayuningtyas, G. A. T., & Setyowati, K. (2023). Sinergitas antar stakeholders dalam upaya percepatan penurunan angka stunting di Kota Surakarta. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 184. <https://doi.org/10.20961/sp.v18i2.78902>
- Bella, F. D., Fajar, N. A., & Misnaniarti, M. (2020). Hubungan pola asuh dengan kejadian stunting balita dari keluarga miskin di Kota Palembang. *Jurnal Gizi Indonesia*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.14710/jgi.8.1.31-39>
- Candarmaweni, & Rahayu, A. Y. S. (2020). Collaborative governance to achieve SDGs social development: Preventing stunting lesson from Pandeglang. *E3S Web of Conferences*, 211, 1014. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021101014>
- Hadi, N. I. (2023). Challenges and Opportunities of Collaborative Governance in Addressing Stunting: Lessons from Papua. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14183>
- Hermawan, Moch. F., Yudha, E. P., Kusno, K., & Nugraha, A. (2023). Konvergensi aktor kelembagaan dalam penanganan stunting di Kabupaten Sumedang. *MIMBAR AGRIBISNIS Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 9(1), 727. <https://doi.org/10.25157/ma.v9i1.8968>
- Martony, O. (2023). Stunting di Indonesia: Tantangan dan solusi di era modern. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 5(2), 1734–1745. <https://doi.org/10.31539/joting.v5i2.6930>
- Milwan, M., & Sunarya, A. (2023). Stunting reduction in Indonesia: Challenges and opportunities. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(7), 2223–2231. <https://doi.org/10.18280/ijdp.180727>
- Munawir, H., Islamy, L. O. S., & Ramadhan, S. (2024). Perilaku organisasi terhadap penurunan prevalensi stunting di Kabupaten Buton Tengah. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 3(2), 147–158. <https://doi.org/10.59713/jipik.v3i2.890>
- Pasolong, H. (2017). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Patimah, S., Khalid, S. H., Asrina, A., & Septiyanti, S. (2024). Stunting perception among stakeholders: A qualitative study. *Media Gizi Indonesia*, 19(2), 206–215. <https://doi.org/10.20473/mgi.v19i2.206-215>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2021 Tentang percepatan penurunan stunting, Pub. L. 72, Lembaran Negara RI (2021).
- Randani, A. I., Baliwati, Y. F., Sukandar, D., & Tanziha, I. (2022). Economic and consumption variables and their associations with stunting prevalence: A provincial analysis of the Indonesian Child Nutritional Status Survey 2019. *Jurnal Gizi Dan Pangan*, 17(1), 57–66. <https://doi.org/10.25182/jgp.2022.17.1.57-66>
- Saputri, R. A., & Tumangger, J. (2019). Hulu-hilir penanggulangan stunting di Indonesia. *Journal of Political Issues*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.33019/jpi.v1i1.2>

- Setiawan, A. (2023). Sinergitas dalam upaya percepatan penanganan kasus stunting di Kota Serang. *JIIP Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 169–186. <https://doi.org/10.14710/jiip.v8i2.17388>
- Siramaneerat, I., Astutik, E., Agushybana, F., Bhummikittipich, P., & Lamprom, W. (2024). Examining determinants of stunting in Urban and Rural Indonesian: A multilevel analysis using the population-based Indonesian family life survey (IFLS). *BMC Public Health*, 24(1), 1371. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18824-z>
- Sopiatun, S., & Maryati, S. (2020). Continuum of care as an effort to reduce stunting events in Karawang District. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan*, 7(2), 129–136. <https://doi.org/10.32668/jitek.v7i2.250>
- Syafrawati, S., Lipoeto, N. I., Masrul, M., Novianti, N., Gusnedi, G., Susilowati, A., Nurdin, A., Purnakarya, I., Andrafikar, A., & Umar, H. B. (2023). Factors driving and inhibiting stunting reduction acceleration programs at district level: A qualitative study in West Sumatra. *PLoS ONE*, 18(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283739>
- Usman, H. (2016). *Manajemen teori, praktek, dan riset pendidikan* (4th ed.). Bumi Aksara.
- Utami, T. N., Kosasih, K., & Sayidin, R. (2023). Analysis of policy formulation and implementation of stunting reduction in Penajam Paser Utara District In 2021. *Journal on Education*, 5(4), 13218–13227. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2322>
- Wahyuni Azis, A. S. F., Darmawansyah, D., Razak, A., Arifin, A., Syafar, M., & Mallongi, A. (2023). Analysis of policy implementation of the first 1000 days of life program in overcoming stunting in Maros District. *Pharmacognosy Journal*, 15(3), 405–410. <https://doi.org/10.5530/pj.2023.15.92>
- Wardani, D. S. (2021). Team convergence in prevention and reduction of stunting rate in Malang District, East Java, Indonesia. *Bioscience Biotechnology Research Communications*, 14(5), 133–140. <https://doi.org/10.21786/bbrc/14.5/26>
- Wulandari, R. D., Laksono, A. D., Bela, S. R. A., Fatiah, M. S., Rohmah, N., Sukoco, N. E. W., Nandini, N., & Luthviatin, N. (2025). Determining policy targets for reducing the number of stunted papuan children under five years old in Indonesia: A secondary data analysis of the 2022 Indonesian national nutritional status survey. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 32(3), 170. <https://doi.org/10.21315/mjms-10-2024-798>