

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR PADA TIM PENDAMPING KELUARGA (TPK) KABUPATEN SIAK

Puji Hasanah¹, Agus Seswandi^{2*}, Anto Ariyanto³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*) melalui keterlibatan kerja (*Work Engagement*) pada Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kabupaten Siak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan inovasi kerja TPK guna mendukung percepatan penurunan *stunting* sebagai prioritas nasional. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 88 responden yang dipilih secara *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, sementara keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, pelatihan tidak secara langsung memengaruhi perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja ditemukan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif. Temuan ini menekankan pentingnya keterlibatan kerja sebagai penghubung antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Keluarga Berencana untuk merancang pelatihan yang lebih interaktif guna meningkatkan inovasi dan kinerja TPK.

KATA KUNCI

Pelatihan; *Innovative Work Behavior*; *Work Engagement*.

Pendahuluan

Inovasi dalam pelayanan keluarga serta pemberdayaan perempuan memiliki peran vital dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Salah satu isu utama yang menjadi perhatian pemerintah Indonesia adalah penurunan angka *stunting*. Pada tahun 2024, Presiden Republik Indonesia menargetkan penurunan angka *stunting* menjadi 14%, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang percepatan penurunan *stunting*. Upaya ini memerlukan perhatian khusus terhadap keluarga yang berisiko, seperti calon pengantin, pasangan usia subur, ibu hamil dan nifas, serta balita.

Untuk mendukung pencapaian target tersebut, dibentuklah Tim Pendamping Keluarga (TPK) yang terdiri dari bidan, kader Tim Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (Kader TP-PKK), serta kader Keluarga Berencana (Kader KB). Keberadaan TPK sangat dibutuhkan dalam memberikan pendampingan kepada keluarga berisiko guna meningkatkan pemahaman dan akses terhadap layanan kesehatan dan gizi. TPK memiliki jam kerja yang fleksibel, mengikuti durasi program yang sedang dijalankan, yang bergantung pada faktor seperti pendanaan, kebijakan dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), serta hasil evaluasi kinerja tim. Selain itu, TPK berperan dalam memberikan edukasi kepada keluarga mengenai pola asuh yang sehat, pemenuhan gizi yang baik, serta akses terhadap layanan kesehatan yang tersedia. Oleh karena itu, efektivitas kerja TPK menjadi aspek krusial dalam keberhasilan program penurunan *stunting* di Indonesia.

Berdasarkan data dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DPPAPPKB) tahun 2024, jumlah TPK

* Agus Seswandi. Email: agusseswandi@unilak.ac.id

ISSN XXXX-XXXX (print/ISSN) XXXX-XXXX (online ISSN)

© 2025

<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

yang tercatat serta jumlah pergantian anggota tim akibat pengunduran diri dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2. Jumlah TPK dan Jumlah Pergantian TPK

No	Kecamatan	Jumlah Tim Pendamping Keluarga	Jumlah Pergantian TPK	
			2023	2024
1	Minas	39	9	10
2	Sungai Mandau	27	9	12
3	Kandis	129	24	76
4	Siak	57	15	16
5	Kerinci Kanan	72	16	34
6	Tualang	90	35	24
7	Dayun	33	27	5
8	Lubuk Dalam	42	9	6
9	Koto Gasib	51	9	7
10	Mempura	51	23	9
11	Sungai Apit	75	6	27
12	Bungaraya	30	3	11
13	Sabak Auh	24	0	0
14	Pusako	24	0	7
Total		744	185	244

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, 2024

Keberhasilan dalam menurunkan angka *stunting* tidak hanya bergantung pada intervensi kesehatan dan gizi, tetapi juga pada efektivitas pendampingan keluarga yang dilakukan oleh tenaga profesional dan kader yang kompeten. Menurut teori perilaku inovatif dalam organisasi, inovasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan individu, motivasi intrinsik, dan pelatihan yang memadai (Amabile & Pratt, 2016). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku inovatif karyawan (Afsar et al., 2015; Kim et al., 2015).

Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih inovatif dan proaktif dalam pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2013; Fiernaningsih et al., 2022). Namun, keterlibatan kerja saja tidak selalu cukup untuk menghasilkan perilaku inovatif, terutama jika lingkungan kerja tidak mendukung kreativitas dan pengembangan diri (Himpi & Sinaga, 2024; Reano et al., 2022).

Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada anggota TPK tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan juga meningkatkan keterampilan dan sikap profesional dalam memberikan pendampingan keluarga. Dengan adanya peningkatan kompetensi dan keterampilan inovatif melalui pelatihan, TPK dapat memberikan layanan yang lebih efektif bagi keluarga berisiko *stunting*. Inovasi dalam perilaku kerja anggota TPK memungkinkan mereka untuk lebih adaptif dalam menangani

berbagai tantangan di lapangan, seperti memberikan edukasi kesehatan yang lebih interaktif, mengidentifikasi permasalahan gizi dengan lebih cepat, serta menerapkan solusi yang lebih kreatif dalam upaya pencegahan *stunting*.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam memahami hubungan antara pelatihan, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif dalam konteks Tim Pendamping Keluarga (TPK). Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada efektivitas intervensi kesehatan dalam penurunan angka *stunting*, penelitian ini menyoroti peran inovasi dalam perilaku kerja TPK sebagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas program pendampingan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam memahami bagaimana peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dapat berkontribusi pada pencapaian target nasional dalam penurunan *stunting*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja TPK serta mendukung keberlanjutan program-program kesehatan masyarakat di Indonesia.

Metode

Metodologi analisis yang digunakan dengan metode kuantitatif hubungan antara dua variabel melalui satu variabel. Ketiga variabel tersebut adalah pendidikan sebagai variabel bebas (X), keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi (M), dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (Y).

Populasi penelitian ini Adalah Tim Pendamping Keluarga Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang berjumlah 744 orang. Data disajikan: Tabel populasi N yang dikembangkan oleh (Sugiyono, 2018) yaitu dengan N (populasi) = 744 maka n (sampel) = 88 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitas sampling.

Survei dikirimkan melalui Google Forms untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas/reliabilitas yang menggunakan PLS (Partial Least Square) sebagai metode pengukuran.

Hasil

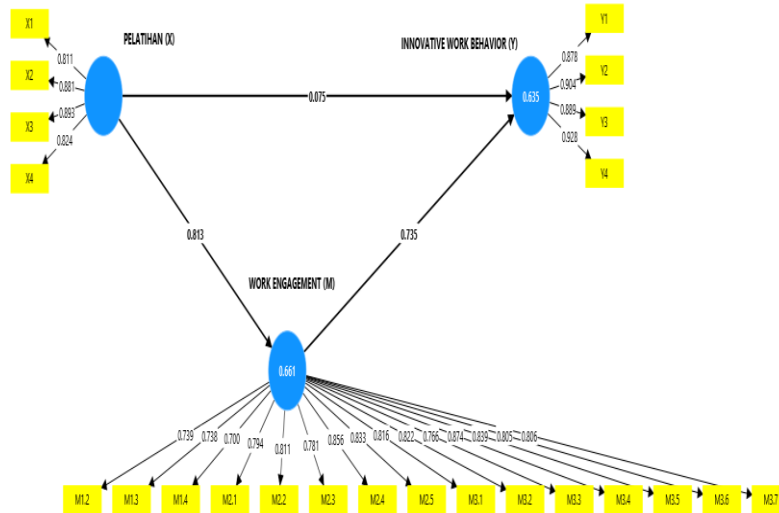
Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Convergent Validity

Outer Loadings dan Convergent Validity (AVE)

Indeks validitas diukur menggunakan nilai *outer loading*, jika nilai *outer loading* >0.70 , indikator dapat digunakan. Kriteria minimal untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah >0.50 .

Gambar 1.1 Hasil Perhitungan Outer Model



Tabel 1.1 Validitas (*Outer Loadings*) dan *Convergent Validity* (AVE)

Variabel Laten	Variabel Konstruk	Loading (>0.70)	AVE(>0,5)
Pelatihan (X)	X1	0,811	0,727
	X2	0,881	
	X3	0,893	
	X4	0,824	
<i>Inovative Work Behavior</i> (Y)	Y1	0,878	0,810
	Y2	0,904	
	Y3	0,889	
	Y4	0,928	
<i>Work Engagement</i> (M)	M1.2	0,739	0,640
	M1.3	0,738	
	M1.4	0,700	
	M2.1	0,794	
	M2.2	0,811	
	M2.3	0,781	
	M2.4	0,856	
	M2.5	0,833	
	M3.1	0,816	
	M3.2	0,822	
	M3.3	0,766	
	M3.4	0,874	
	M3.5	0,839	

Variabel Laten	Variabel Konstruk	Loading (>0.70)	AVE(>0,5)
	M3.6	0,805	
	M3.7	0,806	

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.1 masing-masing variabel dan indikator dianggap **valid** untuk mengukur variabel sesuai kriteria.

b. Uji Discriminant Validity
Uji Fornell Larcker Criterion

Tabel 1.2 Uji Fornell Larcker Criterion

	<i>Innovative Work Behavior</i>	Pelatihan	<i>Work Engagement</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0.900		
Pelatihan	0.672	0.853	
<i>Work Engagement</i>	0.796	0.813	0.800

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.2 dijelaskan variabel pelatihan = 0,853 lebih tinggi dari pada nilai variabel *innovative work behavior* = 0,672; variabel *work engagement* = 0,800 lebih rendah dari pada variabel pelatihan = 0,813, serta lebih tinggi dari pada nilai *innovative work behavior* = 0,796. Uji *Fornell Larcker Criterion* secara nilai dihasilkan dinyatakan valid sesuai dengan ketentuan uji validitas diskriminan.

Hasil Uji Nilai Cross – Loading

Tabel 1.3 Nilai Cross-Loading

	<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	Pelatihan (X)	<i>Work Engagement (W)</i>
M1.2	0,622	0,597	0,739
M1.3	0,557	0,664	0,738
M1.4	0,576	0,616	0,700
M2.1	0,628	0,672	0,794
M2.2	0,596	0,569	0,811
M2.3	0,556	0,626	0,781
M2.4	0,713	0,656	0,856
M2.5	0,717	0,740	0,833
M3.1	0,735	0,688	0,816
M3.2	0,683	0,735	0,822
M3.3	0,653	0,641	0,766
M3.4	0,715	0,695	0,874
M3.5	0,599	0,657	0,839
M3.6	0,538	0,564	0,805
M3.7	0,593	0,583	0,806
X1	0,478	0,811	0,618

	<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	<i>Pelatihan (X)</i>	<i>Work Engagement (W)</i>
X2	0,584	0,881	0,697
X3	0,592	0,893	0,701
X4	0,622	0,824	0,744
Y1	0,878	0,556	0,678
Y2	0,904	0,588	0,711
Y3	0,889	0,552	0,668
Y4	0,928	0,709	0,796

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 2.2 semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang tinggi karena setiap blok indikator menghasilkan hasil *uji cross-loading* yang lebih tinggi untuk setiap variabel laten dibandingkan dengan indikator lainnya.

c. Uji Composite Reability

Jika *alfa Cronbach* >0,70 dan nilai reliabilitas komposit >0,70, maka konstruk tersebut diklasifikasikan sebagai konstruk variabel. (Hair *et al.*, 2022, hal.125).

Tabel 1.4 *Construk Reliability*

Variabel Laten	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<i>Innovative Work Behavior</i>	0,922	0,945
Pelatihan (X)	0,875	0,914
<i>Work Engagement (M)</i>	0,960	0,964

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.4 seluruh variabel laten dilakukan perhitungan **Construk Reliability** dengan hasil >0,70 maka seluruh variabel laten sudah **memenuhi kriteria**.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

a. Coefficient of Determination (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keakuratan suatu prediksi (perkiraan). Ketepatan estimasi umumnya dianggap tinggi ketika nilai r² adalah 0,75, sedangkan nilai rata-rata 0,50 dianggap sedang ketika rendah nilainya berkisar 0,25 (hair *et al.*, 2022, hal.195). Berikut nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 1.5 *Koefisien Determinasi (R²)*

Variabel Laten	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Innovative Work Behavior (Y)</i>	0,635	0,626

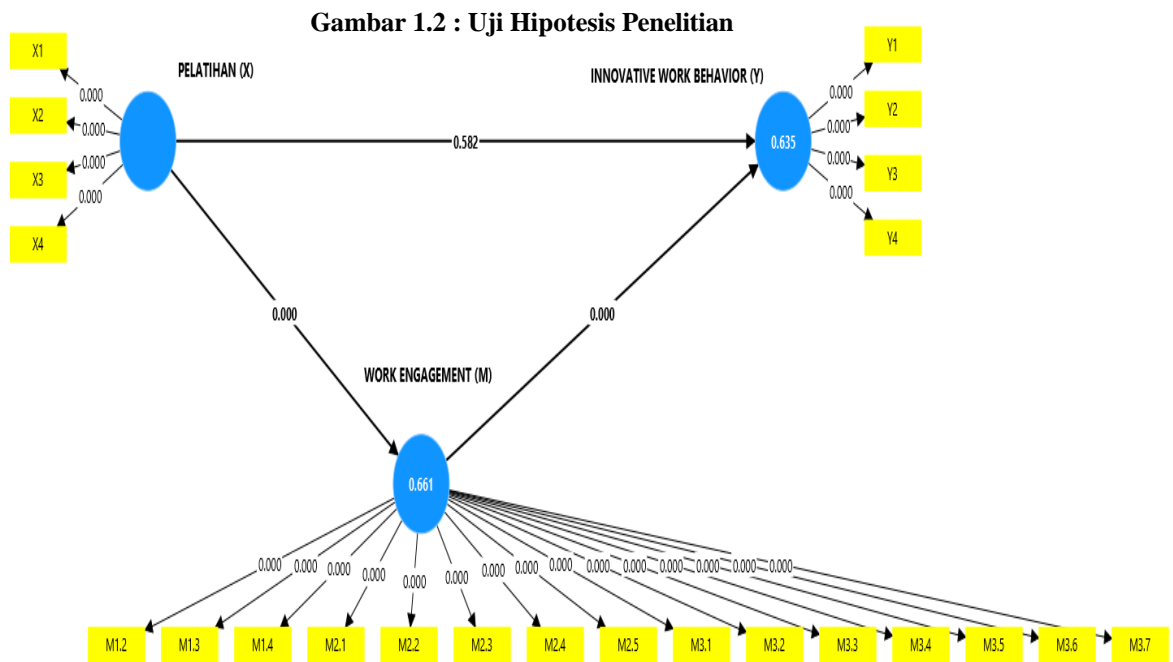
Work Engagement (M)	0,661	0,657
---------------------	--------------	-------

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.5 dapat diketahui akurasi pendugaan model R^2 *innovative work behavior* dan *work engagement* $>0,50$ yaitu pendugaan akurasi yang **sedang**. Hal tersebut menandakan bahwa pelatihan mempengaruhi *innovative work behavior* dan *work engagement*. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate.

b. Pengujian Hipotesis

Signifikansi hubungan ini ditunjukkan oleh kemampuan untuk menguji hipotesis melalui analisis koefisien model struktural. Nilai p-value $< \alpha$ (0,05), menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara keduanya, dan jika nilai p-value $> \alpha$ (0,05), menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keduanya (Hair et al., 2022, hal.152).



Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Tabel 1.6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hipotesis	Koefisien Jalur	Sampel asli (O)	Statistik T (O/STDEV)	P Value	Ket
H ₁	Pelatihan (X) -> <i>Work Engagement</i> (M)	0.813	21.107	0.000	Diterima
H ₂	<i>Work Engagement</i> (M) -> <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0.735	6.021	0.000	Diterima
H ₃	Pelatihan (X) -> <i>Innovative Work Behavior</i> (Y)	0.075	0.551	0.582	Ditolak

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.6 diketahui:

1. Nilai sampel asli (O) untuk pelatihan (X) -> *work engagement* (M) adalah 0.813 dengan nilai P Value 0.000 <0.05. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara keduanya. Maka H_0 ditolak dan **H_1 diterima**.
2. Nilai sampel asli (O) untuk *work engagement* (M) -> *innovative work behavior* (Y) adalah 0.735 dengan nilai P Value 0.000 <0,05. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara keduanya. Maka H_0 ditolak dan **H_2 diterima**.
3. Nilai sampel asli (O) untuk pelatihan (X) -> *innovative work behavior* (Y) adalah 0.075 dengan nilai P Value 0.582 >0,05. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keduanya. Maka H_0 diterima **H_3 ditolak**.

Tabel 1.7 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hipotesis	Koefisien Jalur	Sampel asli (O)	Statistik T ((O/STDEV))	P Value	Ket
H_4	Pelatihan -> <i>Work Engagement</i> -> <i>Innovative Work Behavior</i>	0.597	5.410	0.000	Diterima

Sumber : Data diolah menggunakan software SmartPLS 4.0.9.5 tahun 2024

Sesuai dengan tabel 1.7 dapat diketahui:

4. Nilai sampel asli (O) untuk pelatihan -> *work engagement* -> *innovative work behavior* adalah 0.597 dengan nilai P Value 0.000 <0,05. Berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara variabel. Maka H_0 ditolak **H_4 diterima**.

Diskusi

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Work Engagement*

Pelatihan adalah suatu metode yang memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja. Terkait secara emosional, kognitif, dan perilaku dengan pekerjaan adalah keterikatan kerja, yang merupakan kondisi psikologis. Keterlibatan karyawan yang ditingkatkan dapat dicapai melalui pelatihan. Keterlibatan kerja dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang efektif. Berbagai faktor, seperti pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan, teknik pelatihan yang inovatif dan berhasil, dukungan dari atasan dan rekan kerja, peluang, pengetahuan tentang praktik kerja sehari-hari. (Schaufeli, 2013) menyatakan bahwa pendekatan ini lebih berhasil dalam meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pelatihan. Efektivitas pelatihan telah terbukti meningkatkan keterikatan kerja dengan memberikan pengetahuan tentang tanggung jawab pekerjaan dan dengan demikian meningkatkan kemandirian dan rasa percaya diri TPK.

Penelitian sebelumnya (Fletcher, 2016) juga menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap pelatihan dapat meningkatkan partisipasi karyawan baik dalam pekerjaan maupun kepentingan pribadi. (Salamon et al., 2022) pemikiran positif dalam pendidikan dibentuk oleh keberadaan sumber daya pekerjaan, partisipasi pekerjaan, peluang, dan dorongan selama penelitian. (Memon et al., 2016) Semakin puas karyawan terhadap pelatihan yang diberikan, semakin terlibat dalam bekerja. Hasil (Adachi et al., 2020) menunjukkan bahwa pelatihan

memiliki dampak terhadap keterlibatan kerja. Pendidikan dan keterlibatan kerja saling terkait secara positif, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian (Kokubun et al., 2020).

2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Innovative Work Behavior*

Keadaan psikologis, baik emosional maupun kognitif, yang berkaitan dengan perilaku kerja. Karyawan yang berenergi tinggi, antusias, dan berkomitmen biasanya paling bertanggungjawab. Inovasi dalam perilaku kerja adalah tindakan menghasilkan dan mengimplementasikan ide untuk meningkatkan kinerja. Perilaku ini membantu menemukan solusi untuk memecahkan masalah (Schaufeli, 2013).

Penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam pekerjaan terbukti secara signifikan meningkatkan perilaku kerja yang inovatif. Perilaku inovatif yang berhubungan dengan pekerjaan sangat berkorelasi dengan TPK, yang termotivasi, bersemangat, dan proaktif dalam menemukan peluang kerja baru. Perilaku inovatif yang berhubungan dengan pekerjaan sangat berkorelasi dengan TPK, yang termotivasi, bersemangat, dan proaktif dalam menemukan peluang kerja baru. TPK didorong untuk berpikir kreatif dan mengambil tindakan untuk menemukan solusi baru karena energi positif yang dihasilkan oleh komitmen kerja yang tinggi (Schaufeli, 2013).

Hal ini didukung penelitian (Xanthopoulou et al., 2013) menyimpulkan bahwa keterikatan kerja dapat ditingkatkan secara signifikan melalui pelatihan. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan cenderung menunjukkan perilaku inovatif karena antusiasme dan kegembiraan terhadap pekerjaan. (Slåtten & Mehmetoglu, 2011) menegaskan bahwa karyawan yang terlibat lebih bersedia mengembangkan ide-ide baru yang meningkatkan pengalaman. Selain itu hasil penelitian (Riswan et al., 2021) menyimpulkan *work engagement* memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kerja. (Bhattarai & Budhathoki, 2023), menunjukkan peran mediasi partisipasi karyawan dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Begitu pula dengan *work engagement* yang memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Fiernaningsih et al., 2022).

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Innovative Work Behavior*

Perilaku kerja yang inovatif dapat ditingkatkan melalui pelatihan, namun pelatihan bukan merupakan satu-satunya faktor. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan inovasi dan kondisi dimana pelatihan mungkin tidak efektif. Pelatihan yang menekankan teori dan tidak praktis, kurang memiliki peluang untuk kerja sama tim, dan tidak menjalani evaluasi rutin untuk memastikannya memenuhi tujuan yang diinginkan.

Disimpulkan dari hasil penelitian bahwa pelatihan tidak memiliki dampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Perubahan perilaku tidak mudah dicapai oleh TPK tanpa dukungan dari Dinas KB, TPK akan merasa sulit untuk mengubah perilaku. Dinas bidang KB perlu menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan memberikan penghargaan atas upaya yang sudah dilakukan TPK. Dengan perencanaan yang matang dan pelaksanaan yang tepat, pelatihan dapat menjadi investasi yang sangat berharga bagi Dinas bidang KB.

Hal ini didukung penelitian (Sinta et al., 2023) menyimpulkan pelatihan tidak

menunjukkan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karena setelah dievaluasi secara berkala tidak berhasil mengajak karyawan dalam mengembangkan ide inovatif, metode kerja yang efektif dan solusi inventif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap *Innovative Work Behavior* Dimediasi oleh *Work Engagement*

Pelatihan yang efektif meningkatkan efikasi diri dan memberi karyawan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan mengikuti perkembangan teknologi terkini. Ini membangun kepercayaan diri dan memotivasi Anda untuk menghadapi tantangan profesional. Mengembangkan keterampilan, mengejar kesuksesan, mengembangkan kepercayaan diri, dan meningkatkan perilaku kerja inovatif (IWB) adalah semua komponen penting dari pelatihan kejuruan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberdayakan karyawan untuk berpikir kritis, mengembangkan ide inovatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Schaufeli, W. B., & Bakker, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* dapat memfasilitasi hubungan antara pelatihan dan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan menciptakan ide baru dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Dinas bidang KB dapat mendorong TPK untuk menjadi lebih inovatif dan berkontribusi pada keberhasilan program percepatan penurunan *stunting*.

Hal ini didukung penelitian (Kerja, J. Nathaniel, Y. Erti et al., 2024) menyatakan bahwa ketika karyawan melakukan *job crafting*, cenderung lebih terlibat dalam menciptakan ide baru dalam melaksanakan tugas. Keterlibatan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih menerapkan ide kreatif dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dan *work engagement* Tim Pendamping Keluarga (TPK) dalam mendukung program penurunan *stunting* di Indonesia. Pertama, pelatihan bagi TPK harus dirancang secara berbasis kebutuhan dengan materi yang relevan dan sesuai dengan tantangan nyata yang mereka hadapi di lapangan. Pelatihan sebaiknya mengintegrasikan metode pembelajaran yang interaktif dan aplikatif, seperti simulasi kasus, diskusi kelompok, dan studi lapangan untuk meningkatkan pemahaman serta keterampilan praktis. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan harus dilakukan secara berkala guna mengukur efektivitas program dan menyesuaikan materi agar tetap relevan dengan kebutuhan kader.

Selain penguatan pelatihan, *work engagement* kader perlu ditingkatkan melalui kebijakan yang mendukung. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif dan penghargaan bagi kader yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dan menunjukkan inovasi dalam pekerjaannya, seperti penghargaan kader terbaik atau bantuan dana untuk proyek inovatif yang mereka usulkan. Selain itu, membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif dengan menyediakan ruang diskusi dan pertemuan rutin antar-kader dapat menjadi strategi efektif dalam berbagi pengalaman dan strategi terbaik dalam mendampingi keluarga berisiko *stunting*. Peningkatan sistem supervisi dan mentoring juga diperlukan, di mana tenaga ahli atau kader senior yang lebih berpengalaman dapat

memberikan pendampingan yang mendukung pengembangan keterampilan dan motivasi kerja anggota TPK.

Lebih lanjut, mendorong inovasi dalam pelayanan pendampingan keluarga menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas program. Salah satu caranya adalah menciptakan mekanisme yang memungkinkan kader untuk menyampaikan ide dan inovasi dalam strategi pendampingan, misalnya dengan menyediakan platform digital atau forum diskusi reguler. Pemanfaatan teknologi digital juga perlu ditingkatkan, seperti penggunaan aplikasi berbasis mobile untuk pencatatan data, komunikasi dengan keluarga dampingan, serta penyebaran informasi kesehatan yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan tambahan terkait pemecahan masalah dan pengambilan keputusan perlu diberikan agar kader memiliki kapasitas dalam mencari solusi kreatif untuk mengatasi berbagai tantangan di lapangan.

Dukungan struktural dari pemerintah dan dinas terkait juga menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas program. Dinas KB perlu menjamin bahwa TPK memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai, seperti alat edukasi kesehatan, dana operasional, dan dukungan administratif dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, sistem monitoring dan evaluasi harus diterapkan secara transparan dan berkelanjutan agar efektivitas strategi komunikasi dan pendampingan dapat diukur dengan jelas, serta dilakukan perbaikan yang diperlukan. Penguatan kapasitas berbasis komunitas juga perlu dikembangkan dengan mendorong kader untuk bekerja sama dengan pemangku kepentingan lain, seperti tokoh masyarakat, tenaga kesehatan, dan pemerintah desa dalam upaya penurunan angka *stunting*.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan pelatihan yang diberikan kepada TPK tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga memperkuat keterlibatan dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pendampingan keluarga, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target nasional dalam mengurangi angka *stunting* di Indonesia.

Referensi

- Abdullah, S. M. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982–2012. *Psikodimensia*, 18(1), 85. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Adachi, H., Sekiya, Y., Imamura, K., Watanabe, K., & Kawakami, N. (2020). The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–10. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12085>
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust. *Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105–116. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2015.09.001>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Aris, A., Rajah, N., Abdullah, N. H., & Hamid, N. A. A. (2019). Training and development on innovative work behavior among public organization managers: The mediating effect of intrapreneurial competencies. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 2769–2775.

- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2017). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *Polban IROWS*, 777–778.
- Bhattarai, G., & Budhathoki, P. B. (2023). Impact of person-environment fit on innovative work behavior: Mediating role of work engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 396–407. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.34](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.34)
- BKKBN. (2020). *Rencana strategis 2020–2024*. Jakarta: BKKBN.
- BKKBN. (2021). *Rencana Aksi Nasional percepatan penurunan stunting Indonesia*. Jakarta: BKKBN.
- BKKBN. (2021). *Panduan pelaksanaan pendampingan keluarga dalam rangka percepatan penurunan stunting di tingkat desa dan kelurahan*. Jakarta: BKKBN.
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A., & Salanova, M. (2015). Keep the fire burning: Reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation, and innovative work behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 491–504. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.931326>
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2022). Pengaruh work engagement dan proactive personality terhadap innovative work behavior. *Journal Industrial Research Workshop and National Seminar*, 13, 1142–1147.
- Fletcher, L. (2016). Training perceptions, engagement, and performance: Comparing work engagement and personal role engagement. *Human Resource Development International*, 19(1), 4–26. <https://doi.org/10.1080/13678868.2015.1067855>
- Ghozali, I. (2019). *Mediasi dan moderasi dalam analisis statistik: Menggunakan program IBM SPSS 25, Process versi 3.1 dan WarpPLS 6.0* (1st ed.). Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hartono, J. A. W. (2020). *Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). *Employee engagement in theory and practice*. Routledge.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement, and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (17th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). De job demands-resources benadering van job crafting. *Gedrag En Organisatie*, 26(1), 16–31. <https://doi.org/10.5117/2013.026.001.016>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2).
- Yanuardianto, E. (2019). Teori kognitif sosial Albert Bandura: Studi kritis dalam menjawab problem pembelajaran di MI. *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*.