

Fenomena *stunting* di Indonesia dan tantangan *human resource development* (HRD)

Chandra S. Haratua¹, Rais Al Azizi Muhyidin², Marco³, Malik Akbar Gaung Azaning Jagat⁴

^{1,2,3,4} Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI

Email Korespondensi : ²⁾ rais.061599@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL

Diterima : 30.06.2023

Direvisi : 07 Juli 2023

Terbit : 31 Juli 2023

KATA KUNCI

Stunting,
Human Resources (HR),
*Human Resources
Development (HRD)*.

Abstract

Stunting is a chronic nutritional problem caused by a lack of nutrition in the long term, resulting in impaired growth in children. Stunting is also one of the causes of stunted children's height, so that it is lower than children of their age. Indonesia is a country with a high stunting rate, according to WHO data, Indonesia's prevalence of stunting ranks third in the Southeast Asian region. The phenomenon of stunting has a considerable influence on the quality of human resources in Indonesia in the future.

This study uses a qualitative descriptive research method which can be useful for developing a deeper study of Management science that focuses on the realm of human resources (HR). With a demographic bonus, stunting is still one of the problems that must be resolved in order to build a golden generation in 2045. Conditions like this, and the high rate of stunting in Indonesia will present challenges for Human Resources Development (HRD) in recruiting new job candidates. To develop the ability of these prospective workers to be able to compete with others, one way is to conduct training for prospective workers who have these deficiencies to train their skills and knowledge.

Pendahuluan

Stunting atau balita pendek adalah suatu permasalahan yang berkaitan dengan kondisi tubuh manusia yang disebabkan oleh kurangnya asupan gizi dalam kurun waktu yang cukup lama. Masalah tersebut menjadi hal yang sangat serius karena dampaknya yang sangat berbahaya, yaitu dapat menyebabkan terlambatnya pertumbuhan fisik maupun otak, mental yang terganggu, bahkan dapat menyebabkan kematian (Rahmadhita, 2020, hlm. 226).

Selain menyebabkan dampak negatif pada tubuh, *stunting* juga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kualitas sumber daya manusia di suatu negara, yang pada akhirnya menyebabkan terhambatnya produktivitas kerja, sehingga dapat menghambat pertumbuhan ekonomi pula. Berdasarkan data yang peneliti dapat, permasalahan *stunting* ini dapat menghilangkan 11% GDP (*Gross Domestic Product*) serta dapat mengurangi pendapat pekerja dewasa sebesar 20%. Selain itu, *stunting* juga dapat mengakibatkan adanya kesenjangan sosial, dan menyebabkan kemiskinan antar generasi (Saputri & Tumangger, 2019, hlm. 2).

Indonesia merupakan negara yang memiliki angka *stunting* tinggi, menurut data WHO, prevalensi *stunting* Indonesia menempati urutan ketiga di dalam wilayah regional Asia Tenggara. Data tersebut memperlihatkan rata-rata prevalensi *stunting* balita di Indonesia dari tahun 2005-2017 sebesar 36,4% (Saputri & Tumangger, 2019, hlm. 2). Namun, Kementerian Kesehatan (Kemenkes) mengklaim adanya penurunan angka prevalensi *stunting* di tahun 2021 menjadi 24,4%, dan di tahun 2022 turun kembali menjadi 21,6% (Rokom, 2023). Tetapi penurunan prevalensi *stunting* ini dianggap masih belum maksimal, dikarenakan WHO sebagai otoritas tertinggi kesehatan dunia mempunyai target angka prevalensi *stunting* di suatu negara haruslah kurang dari 20% (Rokom, 2023).

Fenomena tersebut menjadi tantangan sendiri untuk pemerintah secara khusus maupun pengelola sumber daya manusia lainnya, seperti *Human Resources Development (HRD)* yang bertugas untuk menyeleksi dan menyaring calon pekerja di masa yang akan datang. Apalagi saat ini sedang berlangsung proses revolusi industri 4.0 yang menuntut manusia untuk terus produktif, sehingga sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk mampu bersaing dan menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan atau lembaga (2019, hlm. 240).

Dalam konteks ini, *HRD* memiliki lima fungsi untuk mengelola SDM, yaitu: 1.) Sebagai perencana kebutuhan SDM, 2.) Staffing atau pemetaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, 3.) Sebagai penilai/evaluator kinerja pegawai, 4.) Sebagai fasilitator untuk memperbaiki kinerja

pegawai, 5.) Sebagai fasilitator untuk mencapai efektifitas kerja pegawai (Priyono & Marnis, 2010, hlm. 8).

Namun seiring dengan berjalanya waktu, HRD memiliki tantangan karena dunia saat ini sedang menyambut revolusi Industri 4.0. Klaus Schwab menjelaskan bahwa wacana revolusi industri 4.0 yang awal mulanya muncul di Jerman akan menciptakan sebuah terobosan, yaitu dengan melahirkan sebuah sistem manufaktur virtual dan fisik, sehingga akan menciptakan produk-produk dengan model pengoperasian yang baru juga (Schwab, 2016, hlm. 5). Tentu untuk menjawab tantangan ini diperlukan manusia-manusia yang unggul pula.

Munculnya revolusi industri ini tentu menimbulkan masalah baru, yaitu adanya permasalahan terhadap peluang kerja manusia, karena harus bersaing dengan mesin-mesin yang canggih. Sedangkan dalam realitanya, permasalahan yang dihadapi manusia pada masa ini sangatlah rumit, seperti fenomena stunting yang saat ini masih belum tuntas permasalahannya, maupun kesenjangan lainnya, seperti kemiskinan, rendahnya pendidikan, dan lain-lain yang menyebabkan menurunnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fenomena stunting bisa menjadi faktor turunnya kualitas sumber daya manusia?
2. Bagaimana HRD menjawab tantangan tersebut tanpa adanya diskriminasi sosial?
3. Bagaimana HRD menjawab tantangan masa kini dan masa yang akan datang dengan kesediaan sumber daya manusia yang ada?

Kajian tentang fenomena *stunting* dan kaitanya terhadap kualitas sumber daya manusia sejatinya sudah diteliti sebelumnya, namun pada penelitian ini memiliki fokus berbeda yang erat kaitanya terhadap manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan mengaitkan fenomena stunting dan tantangan Human Resources Development (HRD) dalam melakukan perekrutan pegawai di masa yang akan datang. Adapun peneliti yang sudah meneliti tentang fenomena stunting dan pencegahannya adalah, Saputri (2019), Ramadhita (2020), A.Nugroho (2020), Sagita (2022), Santoso (2022). Selain itu, adapula yang mengkaji tentang upaya pemerintah dalam menanggulangi stunting di Indonesia yaitu, Nisa (2018), Firdawati, dkk (2019), Montessori (2021).

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan permasalahan yang masih terjadi di Indonesia, terutama dalam fenomena stunting yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap kualitas sumber daya manusia di Indonesia kedepannya. Penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk *Human Resource Development* (HRD) di suatu perusahaan untuk kembali memikirkan perencanaan perekrutan terhadap calon pegawai dengan kualitas sumber daya manusia yang ada tanpa adanya diskriminasi terhadap calon pegawai yang memiliki keterbatasan atau penyintas *stunting*, sehingga dapat membantu roda perekonomian masyarakat agar terus berjalan. Kajian ini juga dapat bermanfaat untuk mengembangkan kajian yang lebih dalam terhadap ilmu Manajemen yang berfokus di ranah sumber daya manusia (SDM).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deksriptif kualitatif. Sugiyono menyebutkan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bersandarkan pada ilmu filsafat aliran *post-positivisme*, yang berfungsi untuk meneliti sebuah kondisi objek yang alamiah. Adapun penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Penelitian kualitatif dalam konteks ini juga bersifat deskriptif, yang berarti bahwa data yang terkumpul lebih banyak berbentuk kata-kata dan gambar, dan tidak menekankan pada angka (Sugiyono, 2012, hlm. 13).

Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan metode studi pustaka, yaitu dengan menelusuri sumber kepustakaan berupa buku, artikel jurnal, maupun dokumen

penunjang lainnya yang dapat diakses melalui internet. Mestika Zed menjelaskan bahwa studi pustaka juga diperlukan sebagai studi pendahuluan untuk menganalisis lebih dalam permasalahan yang tengah berkembang (Zed, 2018, hlm. 2).

Hasil dan Analisis

Adapun istilah stunting telah dijelaskan oleh banyak para ahli, salah satunya adalah Sitti Patimah di dalam bukunya yang berjudul “*Stunting Mengancam Human Capital*”. Ia menjelaskan bahwa stunting ialah kondisi dimana manusia mengalami gangguan pertumbuhan linear yang disebabkan oleh gizi kronis (Patimah, 2021, hlm. 1). Hal senada juga disampaikan oleh Sa’adah, dkk. Menurutnya, *stunting* adalah kondisi gagal tumbuh pada balita akibat gizi kronis yang mengakibatkan tubuh pada balita lebih pendek daripada yang seusianya (Saadah dkk., 2021, hlm. 2). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stunting adalah kondisi gangguan gizi pada manusia yang mengakibatkan tubuh manusia mengalami gagal tumbuh sehingga lebih pendek dari manusia lain seusianya.

Dilansir dari website <https://www.nestlehealthscience.co.id/>, *World Health Organization* (WHO) sejatinya telah menetapkan ukuran pertumbuhan anak sebagai berikut :

- Anak laki-laki:
 - Umur 1 tahun : 72-78 Cm
 - Umur 2 tahun : 82-92 Cm
 - Umur 3 tahun : 83-95 Cm
 - Umur 4 tahun : 84-97 Cm
 - Umur 5 tahun : 85-98 Cm
- Anak Perempuan:
 - Umur 1 tahun : 70-78 Cm
 - Umur 2 tahun : 80-82 Cm
 - Umur 3 tahun : 82-95 Cm
 - Umur 4 tahun : 83-96 Cm
 - Umur 5 tahun : 84-97 Cm

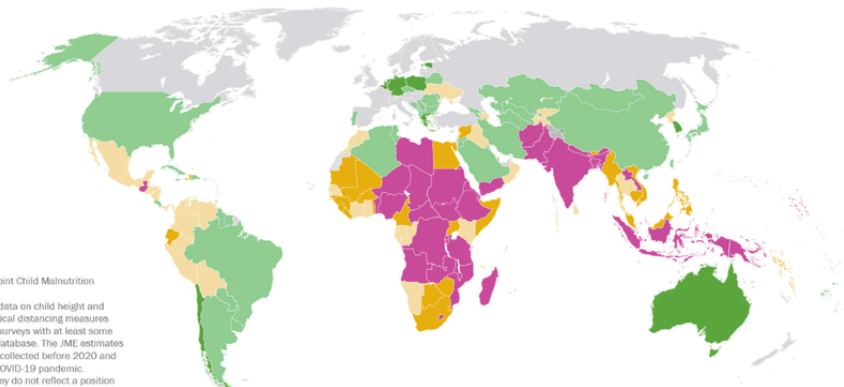
Dari penetapan ukuran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa anak-anak yang memiliki pertumbuhan tubuh kurang dari angka yang sudah disebutkan diatas besar kemungkinan telah mengalami *stunting*. Secara garis besar, *stunting* terjadi dikarenakan adanya permasalahan pada gizi. Adanya permasalahan pada gizi tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa faktor kemiskinan masih menjadi permasalahan yang serius dan harus segera diatasi. Selain faktor kemiskinan, hal yang menjadi penyebab terjadinya *stunting* lainnya ialah rendahnya sanitasi lingkungan, ketersediaan pangan yang kurang memadai, pola asuh yang kurang baik, dan kurang baiknya pelayanan kesehatan di suatu wilayah (Rahayu dkk., 2018, hlm. 2).

Fenomena *Stunting* di Indonesia

Fenomena *stunting* telah menjadi pusat perhatian dunia, terutama di negara yang dikategorikan sebagai negara berkembang. Data yang peneliti peroleh dari Unicef menyebutkan bahwa, pada tahun 2020 negara yang paling tinggi angka prevalensi *stunting* adalah negara yang berada di wilayah Asia Selatan dan Sub-Sahara Afrika (Puspitasari, 2021). Lihat pada gambar dibawah.



Source: UNICEF, WHO, World Bank Group, Joint Child Malnutrition Estimates, 2021, edition 1.
Note: 1. The collection of household survey data on child height and weight were limited in 2020 due to the physical distancing measures resulting from COVID-19; only four national surveys with at least some field work in 2020 are included in the JME database. The JME estimates are therefore based almost entirely on data collected before 2020 and do not take into account the impact of the COVID-19 pandemic. These maps are stylized and not to scale; they do not reflect a position by UNICEF, WHO or World Bank Group on the legal status of any country or territory or the delimitation of any frontiers.



Gambar 1. Data persebaran stunting di dunia tahun 2020 (sumber: Unicef)

Dalam gambar yang tersaji tersebut juga dapat kita lihat wilayah Indonesia memiliki angka prevalensi stunting yang sangat tinggi. Seperti yang sudah peneliti jelaskan di muka, bahwa Indonesia menduduki peringkat ketiga teratas dalam wilayah regional Asia Tenggara yang banyak mengalami stunting. Meskipun dalam setiap tahun mengalami penurunan sebesar 1,6%, namun hal tersebut belum cukup untuk mencapai batas minimal ketetapan angka stunting WHO, yaitu sebesar 20% (Rokom, 2023).

Secara skala nasional, angka prevalensi stunting di Indonesia memang mengalami penurunan, tetapi hal ini tidak merata, banyak wilayah-wilayah yang masih belum mengalami penurunan angka stunting. Pada tahun 2018 misalnya, provinsi Kalimantan Timur justru mengalami peningkatan stunting dari 27,5% pada tahun 2013 menjadi 29,2%. Tidak hanya terjadi di Kalimantan Timur, angka prevalensi stunting yang masih tinggi juga masih terjadi di beberapa provinsi, seperti Jawa Timur, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi Selatan, Sumatera Utara, Aceh, Papua, Jawa Tengah, dan Jawa Barat. Daerah tersebut memiliki prevalensi stunting yang tinggi mencapai 55.3% yang tersebar di beberapa kota/kabupaten (Patimah, 2021, hlm. 26).

Dalam konteks ini, selain pada balita, remaja putri juga memiliki peran yang cukup penting untuk menekan angka *stunting*. Patimah menyebutkan bahwa, dalam usia remaja untuk wanita, gizi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, dikarenakan stunting pada masa sebelum kehamilan memiliki pengaruh dan risiko yang buruk terhadap kondisi janin di masa yang akan datang, termasuk resiko kehamilan kecil untuk masa kehamilan (KMK), dan kelahiran prematur (Patimah, 2021, hlm. 27).

Untuk menekan angka prevalensi stunting di Indonesia, sejatinya pemerintah telah melakukan beberapa usaha dan rencana-rencana strategis untuk menyiapkan sumber daya manusia yang unggul. Upaya penekanan dan perbaikan gizi bukan hanya dilakukan di Indonesia, tetapi secara global dengan himbauan dari WHO sejak tahun 2012. Kebijakan tentang penuntasan *stunting* ini dapat dilihat dari Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (2005-2025). Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pembangunan pangan dan perbaikan gizi dilaksanakan secara lintas sektor meliputi produksi, pengolahan, distribusi, hingga konsumsi pangan dengan kandungan gizi yang cukup, seimbang, serta terjamin keamanannya (Aryastami & Tarigan, 2017, hlm. 235).

Hal ini diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 42 tahun 2013 tentang Gerakan Nasional Perbaikan Gizi yang diterbitkan dengan tujuan untuk mendukung upaya penggalangan partisipasi dan kepedulian pemangku kepentingan secara terencana dan terkoordinasi untuk percepatan perbaikan gizi dalam 1000 hari pertama kehidupan (100 HPK). Dengan adanya Undang-Undang dan Perpres ini maka sudah cukup melengkapi instrumen pendukung percepatan perbaikan gizi di Indonesia. Seharusnya apabila Undang-Undang tersebut dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka permasalahan stunting ini dapat dituntaskan dengan baik sesuai yang sudah di targetkan (Aryastami & Tarigan, 2017, hlm. 235).

Apalagi Indonesia di masa yang akan datang, yaitu tahun 2045 diramalkan akan mendapat bonus demografi yang melimpah. Bonus demografi yang dimaksud adalah, Indonesia memiliki jumlah penduduk dengan usia produktif yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia non-produktif. Bonus demografi akan menjadi kesempatan besar untuk membangun suatu bangsa apabila adanya keseimbangan antara penduduk yang mencapai usia produktif dengan lapangan pekerjaan yang melimpah (Mukri, 2018, hlm. 51)

Namun bonus demografi tersebut akan mengalami kegagalan apabila kita tidak mempersiapkan sedini mungkin. Terutama dalam hal perbaikan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, stunting masih menjadi salah satu permasalahan yang harus dituntaskan untuk membangun generasi emas di tahun 2045. Tri Siswati dalam bukunya yang berjudul

“Stunting” menyebutkan bahwa, stunting merupakan salah satu bentuk bonus demografi yang merugikan negara, sebab dengan tingginya angka stunting, maka akan Indonesia akan mengalami efek jangka pendek hingga jangka panjang. Efek jangka pendek dari stunting adalah tingginya resiko mordibitas dan mortalitas, sedangkan efek jangka menengahnya yaitu, para penyintas stunting akan mengalami penurunan secara intelektualitas dan kemampuan kognitif, dan efek jangka panjangnya yaitu menurunnya kualitas sumber daya manusia dan penyakit degeneratif di usia dewasa (Siswati, 2018, hlm. 2).

Fungsi dan Kewajiban HRD

Human Resources Development (HRD) memiliki fungsi penting dalam setiap perusahaan. Peralnya, HRD memiliki peran yang cukup besar dalam mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, HRD memiliki lima fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), pemetaan (*staffing*), evaluasi dan kompensasi (*evaluating and compensating*), peningkatan atau perbaikan (*improving*), mengelola kinerja karyawan secara efektif (*maintaing effective*) (Tsauri, 2013, hlm. 14). Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan *point-point* penting dari fungsi HRD, berikut penjelasannya.

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh HRD. Dalam konteks ini, HRD diharapkan bisa merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan disini meliputi perencanaan program organisasi, pengendalian, pengadaan, pengarahan, kompensasi, pengembangan, maupun kedisiplinan (Priyono & Marnis, 2010, hlm. 24). Adapun tujuan dari perencanaan ini adalah untuk mengetahui kualitas dari calon pegawai serta kuantitasnya, sehingga diharapkan dapat mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

b. Pemetaan (*staffing*)

Selain perencanaan, HRD juga diharapkan dapat memetakan pegawai dalam posisi tertentu di perusahaan. Meskipun dalam pemetaan sejatinya sudah dilakukan saat melakukan perencanaan, namun dalam konteks ini pemetaan dilakukan secara final. *Staffing* atau pemetaan adalah suatu proses suatu perusahaan untuk memastikan karyawan yang bekerja mempunyai skill agar bisa mengembangkan perusahaan (Sabtaji & Azizah, 2022, hlm. 101).

c. Evaluasi kinerja pegawai

HRD selaku perencana dalam proses rekrutment di awal mempunyai tanggung jawab untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dan tanggung jawab pegawai setelah diterima di perusahaan. Ma’ruf Abdullah menjelaskan bahwa evaluasi kinerja pegawai adalah suatu sistem formal yang ditujukan untuk menilai kinerja karyawan yang idealnya dilakukan satu tahun sekali. Biasanya hasil dari evaluasi ini dapat berfungsi sebagai pengambilan keputusan untuk menindaklanjuti pembinaan atau pelatihan yang akan diberikan kepada pegawai (Abdullah, 2014, hlm. 6).

d. Kompensasi pegawai

HRD mempunyai kewajiban untuk memberikan kompensasi kinerja pegawai sesuai dengan posisi dan jabatannya. Biasanya kompensasi dapat diberikan secara finansial ataupun non finansial, sesuai dengan kesepakatan awal saat proses rekrutment. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan performa pegawai dalam bekerja, selain itu HRD juga sejatinya dapat menentukan besaran kompensasinya secara adil, sehingga dapat menghindari konflik atau kecemburuan sosial diantara pegawai lainnya (Tsauri, 2013, hlm. 16).

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan kerja oleh HRD bertujuan untuk memberikan kenyamanan dan ketenangan agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan berkonsentrasi penuh terhadap kerjanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pemeliharaan tenaga kerja juga menyangkut terhadap pemberian kesejahteraan pada pegawai, pemberian kompensasi yang memadai, dan jaminan kesehatan para pegawai (Tsauri, 2013, hlm. 16).

Fenomena *Stunting* dan Tantangan HRD

Dari fenomena *stunting* yang masih terjadi pada masa kini dan penjelasan tentang fungsi dan kewajiban HRD diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kontradiksi antara fungsi dan kewajiban HRD dalam proses rekrutmen pegawai dengan keadaan sumber daya manusia ditengah-tengah permasalahan *stunting*.

Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhamnas) dalam websitenya <https://www.lemhannas.go.id/> menyebutkan bahwa, sebanyak 54 % pekerja Indonesia pernah mengalami *stunting* dan kurang gizi pada masa anak-anak. Oleh karenanya, Lemhamnas disini memberikan perhatian besar untuk menurunkan angka prevalensi *stunting* dan perbaikan gizi dalam skala nasional dengan tujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang unggul dan dapat bersaing di kancah dunia (Lemhamnas, 2021).

Persentase 54% angka pekerja penyintas *stunting* tersebut sangat mengkhawatirkan bagi pertumbuhan ekonomi nasional, pasalnya di era revolusi industri 4.0 ini manusia dituntut untuk terus produktif agar dapat bersaing dengan negara-negara lain. Pemerintah dan perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja harus saling bahu membahu dalam memecahkan permasalahan ini.

Apabila pemerintah melakukan upaya dengan mengeluarkan beberapa undang-undang untuk mengentaskan permasalahan *stunting* dan kurang gizi, maka seharusnya perusahaan juga melakukan usaha untuk memberikan peluang kerja yang sama antara calon pekerja. Hal ini diperkuat oleh Undang-Undang yang berlaku di Indonesia. Undang-Undang yang dapat kita analisis terhadap permasalahan ini adalah; UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 dan 28 D ayat 2 yang berbunyi "Warga negara berhak untuk mendapatkan hidup yang layak. Dan warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan, kompensasi yang layak, serta perlakuan yang adil dalam setiap hubungan kerja" (Wiraputra, 2021, hlm. 36). Selain itu, secara lebih spesifik juga dijelaskan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha" (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, 2003).

Dari undang-undang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap warga negara harus memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja, termasuk penyintas *stunting* yang memiliki keterlambatan dalam perkembangan tubuh dan otaknya. Perusahaan harus memberikan ruang untuk penyintas *stunting* ini bekerja, apalagi di era digitalisasi seperti ini, seharusnya perusahaan lebih banyak menyediakan lapangan pekerjaan. Ida Fauziah selaku Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan saran agar perusahaan dapat memberikan pelatihan digital bagi para penyandang disabilitas atau calon pekerja yang memiliki kekurangan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan bagi calon pekerja (Kemnaker, 2021). Dengan adanya pemanfaatan teknologi ini diharapkan dapat menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lapangan pekerjaan bagi penyintas disabilitas dan *stunting*, yang memiliki kekurangan baik fisik maupun otaknya.

Namun realitanya, meskipun sudah memiliki payung hukum yang kuat untuk mendapatkan kesempatan yang sama, tidak semua penyintas *stunting* dapat merasakan kesempatan yang sama dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena tingginya kualifikasi yang dijadikan syarat wajib untuk mendaftar pekerjaan. Tentu hal ini menjadi dilema bagi seorang HRD, karena HRD pasti memiliki perencanaan yang matang dalam proses rekrutment agar proses bekerja dapat berjalan normal, sehingga membuat kualifikasi pekerjaan yang disesuaikan dengan posisi yang tersedia.

Stunting untuk saat ini memang bukan tergolong disabilitas, tetapi cukup mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Oleh karenanya, HRD harus menyediakan ruang bagi penyintas *stunting* dan disabilitas lainnya dengan posisi yang dikhususkan dan tidak memberatkan. HRD

juga harus menyediakan pelatihan, baik itu pelatihan digital ataupun pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan skill dan pengetahuan para pekerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya bagi pekerja.

Simpulan

Stunting memang masih menjadi permasalahan yang belum tuntas di Indonesia, tentu hal ini tidak bisa dianggap remeh, karena stunting memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kualitas sumber daya manusia kedepannya. Apalagi Indonesia diprediksi pada tahun 2045 mendapatkan bonus demografi yang melimpah, yaitu memiliki penduduk usia yang produktif lebih banyak daripada penduduk dengan usia yang non-produktif.

Bonus demografi tersebut dapat menjadi bencana apabila kualitas sumber daya manusia di Indonesia tidak berkualitas, Indonesia hanya akan memiliki kuantitas penduduk usia produktif, tetapi tidak dibarengi dengan kualitasnya. Hal ini berpengaruh terhadap tersedianya lapangan pekerjaan di kemudian hari, dan akan diikuti oleh turunnya ekonomi di Indonesia yang akan menyebabkan kemiskinan dan kesenjangan sosial.

Dengan kondisi yang seperti ini, dan tingginya angka stunting di Indonesia juga memberikan tantangan tersendiri bagi Human Resources Development (HRD) dalam merekrut calon pekerja baru. Pasalnya, HRD memiliki kewajiban untuk merekrut pekerja baru sesuai dengan kualifikasinya. Sehingga diharapkan dapat berkontribusi penuh demi kemajuan perusahaan. Namun, Penyintas stunting dan disabilitas lainnya yang memiliki kekurangan baik itu secara fisik maupun otak juga seharusnya memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja, sehingga seharusnya HRD memiliki inovasi untuk mengatasi permasalahan ini.

Dengan kemajuan teknologi dan informasi seperti ini, HRD dapat melakukan berbagai cara, salah satunya adalah melakukan pelatihan bagi calon pekerja yang memiliki kekurangan tersebut untuk melatih *skill* dan pengetahuan. Pelatihan tersebut dapat berbentuk digital maupun non-digital yang diharapkan bisa mengembangkan kemampuan calon pekerja tersebut agar dapat bersaing dengan yang lainnya.

Referensi

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo.
- Aryastami, N. K., & Tarigan, I. (2017). Kajian Kebijakan dan Penanggulangan Masalah Gizi Stunting di Indonesia. Buletin Penelitian Kesehatan, Vol.45, No.4.
- Hendriyadi. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. Jurnal Manajemen dan Sains, Vol.4, No.2.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, (2003).
- Kemnaker. (2021, Desember 20). Digitalisasi Pekerjaan Ciptakan Kesempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas. <https://kemnaker.go.id/news/detail/digitalisasi-pekerjaan-ciptakan-kesempatan-kerja-bagi-penyandang-disabilitas>
- Lemhamnas. (2021, Desember 31). Bank Dunia Catat, 54 Persen Tenaga Kerja Indonesia Pernah stunting. Lemhamnas: Tidak Boleh Terulang Lagi.
- Mukri, S. G. (2018). Menyongsong Bonus Demografi Indonesia. Jurnal 'Adalah, Vol.2, No.6a.
- Patimah, S. (2021). Stunting Mengancam Human Capital. Deepublish.
- Priyono, & Marnis. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publishing.
- Puspitasari, E. (2021, Oktober 6). Cegah Stunting Lewat Parenting. <https://kumparan.com/eka-puspita-sari-1632533839925560582/cegah-stunting-lewat-parenting>
- Rahayu, A., Yulidasari, F., Putri, A. O., & Anggraini, L. (2018). Stunting dan Upaya Pencegahannya. CVMine.

- Rahmadhita, K. (2020). Permasalahan Stunting dan Pencegahannya. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, Vol.11, No.1.
- Rokom. (2023, Januari 25). Prevalensi Stunting di Indonesia Turun ke 21,6% dari 24,4%. *Kemendes*.<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilismedia/20230125/3142280/prevalensi-stunting-di-indonesia-turun-ke-216-dari-244>
- Saadah, N., Hanifah, A. N., & Prakosa, H. (2021). *Buku Panduan Praktis Pencegahan dan Penanganan Stunting*. Scopindo.
- Sabtaji, H., & Azizah, S. (2022). Pengaruh Staffing Sebagai Salah Satu Fungsi Manajemen di Mitra Jaya Company Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mamen*, Vol.1, No.1.
- Saputri, R. A., & Tumangger, J. (2019). Hulur-Hilir Penanggulangan Stunting di Indonesia. *Journal of Political Issues*, Vol.1, No.1.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Siswati, T. (2018). *Stunting*. Husada Mandiri.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wiraputra, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Penyandang Disabilitas. *Jurnal Dharmasiswa*, Vol.1, No.1.
- Zed, M. (2018). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Pustaka Obor.