

Silo Birokrasi dalam Penanggulangan Stunting di Kabupaten Buton Selatan

La Ode Agusalm Arwim ^{1*}

¹ Ilmu Administrasi Negara, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau

e-mail: laodeagusalm.arwim@gmail.com

* Corresponding Author

Received: 1 Juli 2024

Revised: 15 Agustus 2024

Accepted: 31 Agustus 2024

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan silo birokrasi penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan berdasarkan perilaku fragmentasi vertikal dan horizontal, yaitu kurangnya kerja sama, kolegalitas, rasa saling menghormati, dan kepercayaan satu sama lain dalam suatu organisasi. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data primer dan sekunder adalah sumber data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan memiliki kolaborasi yang buruk antara organisasi perangkat daerah karena lebih berfokus pada kompetisi daripada berorientasi pada tim. Tidak ada kolaborasi tim, yang menyebabkan rasa tidak memiliki, dan kurangnya rasa saling menghormati dalam penanganan stunting karena sebagian organisasi perangkat daerah lebih fokus pada proses daripada penanganan stunting itu sendiri.

Kata kunci: silo birokrasi, stunting & penanggulangan

Abstract

The purpose of this study is to describe the bureaucratic silos of stunting prevention in South Buton Regency based on vertical and horizontal fragmentation behavior, namely lack of cooperation, legality, mutual respect, and trust in each other in an organization. This study uses a qualitative approach. Primary and secondary data are the data sources used. The results of the study show that stunting mitigation in South Buton Regency has poor collaboration between regional apparatus organizations because it focuses more on competition than team-oriented. There is no team collaboration, which causes a sense of belonging, and a lack of mutual respect in handling stunting because some regional apparatus organizations focus more on the process than on handling stunting itself.

Keywords: *bureaucratic silos, stunting & countermeasures*

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



PENDAHULUAN

Penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan menunjukkan adanya silo-silo birokrasi. Fakta atau fenomena yang terjadi terdapat ketidakpastian data antara OPD, sebagai contoh salah satu indikator intervensi sensitif dalam penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan yaitu persentase jumlah Pasangan Usia Subur (PUS) miskin yang memperoleh Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT). Telah diperoleh data By Name By Address (BNBA) penerima BPNT dari Dinas Sosial dan BNBA PUS dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, namun kedua data tersebut tidak dapat dipadankan karena perbedaan digit pada NIK penerima. Akibatnya, pengambilan keputusan dan tindak lanjut terkait penyelenggaraan percepatan penurunan stunting berdasarkan data yang tersedia tidak tepat sasaran.

Upaya penanggulangan stunting di wilayah Kabupaten Buton Selatan yang konkret, terarah dan terpadu yang menjadi sasaran prioritas pencegahan dan penanganan stunting baik spesifik maupun sensitif oleh semua stakeholder dan perangkat daerah terkait di

lingkungan pemerintah Kabupaten Buton Selatan tahun 2022. Data prevalensi stunting masih cukup tinggi dimana rata-rata prevalensi menurut Survey Status Gizi Indonesia (SSGI) tahun 2021 sebesar 45,2% di atas rata-rata Provinsi Sulawesi Tenggara sebesar 30,2% dan rata-rata nasional sebesar 24,4% (Litbangkes Kemenkes RI, 2021).

Berbeda dengan temuan penelitian Saputri (2019), penelitian tersebut menemukan bahwa penanggulangan stunting di daerah pendataan secara terpadu (data balita stunting berdasarkan nama dan alamat) sehingga program dan tindakan dapat tepat sasaran dan efektif dalam menanggulangi dan menurunkan stunting.

Silo birokrasi merujuk pada pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya serta proses yang terpisah-pisah di dalam suatu lembaga atau antara lembaga pemerintah. Dalam konteks penanggulangan prevalensi stunting di Kabupaten Buton Selatan, pentingnya koordinasi Antar Lembaga, penyatuan Data dan Informasi, efisiensi Penggunaan Sumber Daya, Penguatan Komitmen dan Kepemimpinan, pelibatan Komunitas dan Stakeholder dan Pemantauan dan Evaluasi. Secara keseluruhan, penanganan stunting di Kabupaten Buton Selatan memerlukan pendekatan kolaboratif yang efektif, dan pengelolaan birokrasi yang baik dapat menjadi kunci untuk mencapainya. Dengan mengatasi silo birokrasi, diharapkan prevalensi stunting dapat ditekan, dan kualitas hidup masyarakat, khususnya anak-anak, dapat meningkat.

Menurut Michael A. Diamond and Seth Allcorn (2009) silo birokrasi terkait dengan fragmentasi vertical dan horizontal dalam suatu organisasi yang ditandai dengan adanya perilaku kurangnya kolaborasi, kolegalitas, rasa saling menghormati, dan saling percaya dalam suatu organisasi.

Silo-silo birokrasi biasanya resisten terhadap perubahan, beroperasi untuk mencegah akses yang mudah ke informasi yang mereka miliki dan memunculkan hambatan untuk perubahan dan kerja sama. Silo birokrasi menyulitkan komunikasi dan kolaborasi antar dinas-dinas terkait dalam penanggulangan stunting. Setiap pegawai bekerja untuk melindungi kepentingannya sendiri atau satu dinas mungkin tidak bekerjasama dengan dinas lain dalam pelayanan penanggulangan stunting, sehingga dinas terkait tidak dapat merespons secara efektif terhadap masalah stunting. Silo birokrasi menyebabkan redundansi dan pengambilan keputusan yang buruk. Silo juga menghambat kreativitas dan inovasi birokrasi dalam pelayanan publik.

Tujuan tulisan ini untuk mendeksripsikan Silo Birokrasi dalam penanggulangan Stunting di Kabupaten Buton Selatan, meliputi kolaborasi, kolegalitas, rasa saling menghormati, dan saling percaya dalam suatu organisasi dalam penanganan stunting.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Organisasi

Sangat penting untuk memahami bahwa organisasi tidak hanya beroperasi di bawah naungan pemerintah. Banyak organisasi bergerak di luar naungan pemerintah (McShane & Glinow, 2018). Organisasi, menurut Robbins & Judge (2017), didefinisikan sebagai unit sosial yang terorganisir secara sadar yang terdiri dari dua atau lebih individu dan bertanggung jawab untuk mencapai berbagai tujuan secara konsisten. Menurut definisi tersebut, organisasi tidak hanya perusahaan manufaktur; itu juga dapat mencakup perusahaan jasa, sekolah, rumah sakit, unit militer, nirlaba, departemen kepolisian, dan lembaga pemerintah (Robbins & Judge, 2017).

Silo Birokrasi

Silo adalah istilah umum yang sekarang digunakan untuk menggambarkan fakta bahwa departemen dalam organisasi terisolasi satu sama lain dan hanya memiliki sedikit sarana untuk berkomunikasi. Ash dalam (Cromity & Stricker, 2011) menjelaskan bahwa "silo" adalah metafora yang digunakan untuk mengidentifikasi kantong-kantong pengetahuan yang terisolasi di dalam bisnis. Wilson (2010) dalam (Cromity & Stricker, 2011) mengatakan "silo-silo ini menciptakan hambatan yang nyata dan membatasi kesempatan yang lebih luas dan lebih kolaboratif bagi tim yang berbeda untuk bekerja sama dengan cara yang berbeda".

Banyak organisasi berjuang untuk keberlanjutan organisasi (Merriman et al., 2016), yang didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan organisasi, sukarela atau diatur oleh hukum, yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan operasi bisnisnya secara layak (termasuk kelayakan keuangan yang sesuai) sementara tidak berdampak negatif terhadap sistem sosial atau ekologi apa pun (Smith & Sharicz, 2011) atau sebagai fenomena multidimensi yang berfokus pada mempertahankan hasil, menghasilkan pengetahuan, membangun kapasitas, membangun pengalaman dengan mitra, dan menghasilkan layanan

dan produk berdasarkan konsep efisiensi dan efektivitas (Rodriguez & Aviles, 2017). Kegiatan penting untuk mencapai keberlanjutan organisasi adalah pembelajaran organisasi (Smith, 2012) dan pertukaran pengetahuan (Cughero, et al., 2019), karena membantu anggota organisasi untuk mendeteksi dan memperbaiki kesalahan dalam organisasi sehingga dapat terus mencapai kinerja tinggi yang berkelanjutan (Van Grinsven & Viser, 2011). Semakin kompleks, dinamis dan bergejolak lingkungan organisasi, semakin diperlukan pembelajaran organisasi (Smith, 2012). Dalam literatur, silo organisasi didefinisikan sebagai batas-batas psikologis menciptakan departementalisasi, pemisahan, dan diferensiasi (Diamond & Allcorn, 2009). Silo dapat menawarkan cara praktis bagi organisasi untuk beroperasi secara efisien dalam mengelola sejumlah besar orang dan mengalokasikan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam hierarki. Silo mengarah pada inefisiensi pengambilan keputusan yang kurang optimal, penyampaian kebijakan yang buruk, dan kinerja yang lemah (Bach & Wegrich, 2019; Hood, 1974; Rhodes, 1994).

Stunting

Stunting (kerdil) adalah ketika balita memiliki tubuh yang lebih pendek atau lebih tinggi daripada usia mereka. Kondisi ini diukur dengan mengukur tinggi dan panjang badan yang lebih besar atau kurang dari dua standar deviasi median standar pertumbuhan anak dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Banyak faktor, termasuk kondisi sosial ekonomi, gizi ibu saat hamil, kesakitan bayi, dan kurangnya asupan gizi bayi, bertanggung jawab atas masalah gizi jangka panjang yang dikenal sebagai stunting. Menurut Kemenkes RI (2018), balita stunting akan mengalami kesulitan untuk mencapai perkembangan fisik dan kognitif yang ideal di masa mendatang.

Menurut Schmidt (2014) dalam Fikawati (2017), stunting juga dapat didefinisikan sebagai tinggi badan menurut usia di bawah -2 standar median kurva pertumbuhan anak (WHO, 2010). Stunting adalah kondisi jangka panjang yang disebabkan oleh penurunan pertumbuhan linear seorang anak yang disebabkan oleh kombinasi berbagai faktor, seperti kekurangan gizi dan masalah kesehatan sebelum dan setelah kelahiran (El Taguri et al., (2008), WHO (2010). Schmidt (2014) menyatakan hal yang sama, mengatakan bahwa kekurangan gizi selama periode waktu yang lama menyebabkan penghambatan pertumbuhan linear.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Buton Selatan, pemilihan lokasi ini dilakukan secara *purposive* sebagaimana di kecenderungan kajian yang berkembang dalam ilmu administrasi publik. Sumber Data Menurut Yin pengumpulan data yaitu : dokumen, rekam arsip, wawancara, observasi langsung, observasi peran serta, dan perangkat fisik (Yin, 2006:103).

Teknik Pengumpulan Data antara lain wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data ini adalah analisis kualitatif menggunakan model analisis interaksi dari (Saldaña, 2014) yang terdiri atas tiga sub proses yang saling terkait yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Silo birokrasi dapat dilihat dari beberapa aspek yang terjadi dalam birokrasi sektor public. Kurangnya kolaborasi, kolegalitas, rasa saling menghormati, dan saling percaya dalam suatu organisasi dapat memiliki dampak signifikan terhadap upaya penanggulangan stunting di Buton Selatan. Faktor-faktor ini berkontribusi pada silo birokrasi dan mempengaruhi prevalensi stunting:

Kolaborasi

Kolaborasi yang baik dapat tercipta jika semua OPD terkait memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kolaborasi tidak akan berjalan lancar jika ada salah satu pihak yang bersikap ego sektoral terhadap tugas dan fungsi yang diberikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sukanti dan Nur Faidati (2021) bahwa permasalahan stunting tidak dapat diselesaikan oleh satu pihak, melainkan perlu campur tangan dari pihak lain. Perlu adanya kolaborasi dari berbagai sektor untuk bekerja sama dalam mengintervensi kasus stunting, bukan saja pemerintah tetapi juga melibatkan pihak swasta dan masyarakat. Penelitian ini senada dengan yang dikemukakan oleh (Kahn &

Mentzer, 1996) bahwa kolaborasi sebagai kesediaan unit-unit untuk bekerja sama, saling memahami, memiliki visi yang sama, berbagi sumber daya, dan mencapai tujuan bersama..

Upaya mengatasi stunting di Kabupaten Buton Selatan melibatkan kolaborasi berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah (NGO), masyarakat, dan sektor swasta. Beberapa langkah dan strategi kolaboratif yang telah diambil, pembentukan tim koordinasi multi-sektoral yang melibatkan berbagai instansi dan lembaga lainnya. Tim ini bertugas untuk merancang dan mengimplementasikan program penanggulangan stunting secara terintegrasi. Selain itu perlu Program Intervensi Gizi Terintegrasi, Penyuluhan dan Edukasi kepada Masyarakat, Kerjasama dengan Sektor Swasta, Pemantauan dan Evaluasi Bersama dan Pemberdayaan Masyarakat

Kolaborasi dalam pengulangan masalah stunting di Kabupaten Buton Selatan memerlukan pendekatan multifaset yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Ini meliputi penyesuaian kebijakan, program intervensi yang terintegrasi, dan pemberdayaan masyarakat. Penelitian lebih lanjut dan data spesifik dari instansi terkait dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai keberhasilan dan tantangan dalam kolaborasi ini.

Kolegalitas penanggulangan stunting

Kolegalitas kerja dalam penanganan stunting di Kabupaten Buton Selatan berjalan kurang baik, karena dalam pelaksanaannya selalu saja menemui kendala. Salah satu kendala yang dihadapi adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi . Hal ini menyebabkan intervensi penanganan stunting terkadang tidak tepat sasaran.

Penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan memerlukan pendekatan kolegalitas yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, masyarakat, organisasi non-pemerintah (NGO), serta sektor swasta. Salah satu langkah awal yang dilakukan adalah pembentukan Tim Koordinasi Penanggulangan Stunting yang terdiri dari wakil berbagai instansi terkait, seperti Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, dan Dinas Sosial. Tim ini bertugas untuk merumuskan strategi dan kebijakan terpadu, memastikan bahwa upaya penanggulangan stunting dilakukan secara sinergis dan berkesinambungan.

Dalam rangka mengimplementasikan program intervensi gizi, kolaborasi antara pemerintah daerah dan NGO sangat krusial. Program penyuluhan tentang gizi seimbang diadakan secara rutin bagi ibu hamil dan menyusui, serta balita, guna meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang pentingnya asupan gizi. NGO sering kali berperan sebagai jembatan untuk memberikan informasi dan pelatihan kepada kader kesehatan di tingkat desa, sehingga edukasi tentang pentingnya nutrisi dapat menjangkau masyarakat luas. Selain itu, pemberian makanan tambahan bagi balita juga dilakukan sebagai upaya langsung untuk mengurangi risiko stunting.

Peran sektor swasta juga tidak kalah penting dalam upaya ini. Melalui program corporate social responsibility (CSR), perusahaan-perusahaan lokal dapat berkontribusi dengan menyediakan sumber daya untuk mendukung kampanye gizi, seperti pemberian makanan bergizi dan penyuluhan seputar kesehatan. Kerjasama ini tidak hanya membantu penyediaan nutrisi yang memadai bagi anak-anak, tetapi juga membangun kesadaran akan pentingnya kesehatan di kalangan masyarakat. Keterlibatan semua pihak ini menciptakan jaringan dukungan yang kuat dan saling melengkapi dalam menjalankan program penanggulangan stunting.

Rasa Saling Menghormati

Rasa saling menghormati dalam penanganan stunting selalu saja menemui kendala. Kendala yang dihadapi adalah informasi yang didapatkan terkait percepatan penurunan stunting akan berbeda. Seharusnya yang hadir dalam setiap rapat harus konsisten orang yang sama sehingga pemahaman terhadap keberlanjutan pelaksanaan program dan kegiatan akan sama pula.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa saling menghormati dalam penanganan stunting ditunjukkan melalui keterlibatan dan kehadiran stakeholders terhadap pelaksanaan aksi konvergensi percepatan penurunan stunting. Penelitian oleh Bappenas (2020) menunjukkan bahwa koordinasi yang baik antar sektor juga sangat dipengaruhi oleh saling menghormati, di mana semua stakeholders menyepakati tujuan bersama dan saling mendukung satu sama lain. Penelitian oleh Fitriani & Adi (2022) menemukan model kolaborasi yang didasarkan pada prinsip saling menghormati mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya untuk program stunting.

Ketika anggota organisasi tidak saling menghormati, komunikasi menjadi kurang efektif dan dapat menimbulkan konflik. Kurangnya rasa saling menghormati juga dapat menghalangi inisiatif yang bertujuan untuk berkolaborasi.

Ketika dalam sebuah organisasi terdapat kurangnya rasa saling menghormati antar anggotanya, dampaknya dapat langsung terlihat pada efektivitas komunikasi. Komunikasi yang seharusnya terbuka dan konstruktif sering kali terhambat oleh ketegangan dan prasangka. Anggota yang merasa tidak dihargai cenderung menutup diri, enggan berbagi ide atau pendapat, dan lebih mungkin menghindari interaksi sosial. Hal ini menciptakan suasana kerja yang tidak produktif dan mempertegas perbedaan. Pada akhirnya, situasi ini bukan hanya merugikan individu yang bersangkutan, tetapi juga berdampak negatif pada seluruh tim dan tujuan organisasi.

Selain itu, kurangnya rasa saling menghormati dapat menjadi penghalang serius bagi inisiatif kolaboratif. Dalam usaha untuk bekerja sama, diperlukan kepercayaan dan keterbukaan di antara anggota. Ketika anggota merasa bahwa pendapat dan kontribusi mereka tidak dihargai, semangat untuk berkolaborasi dapat menghilang. Rasa saling menghormati menciptakan suasana di mana setiap individu merasa aman untuk mengemukakan ide-ide mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan. Tanpa adanya dukungan dari satu sama lain, berbagai inisiatif yang mungkin bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi tersebut bisa terhambat, bahkan gagal total.

Selanjutnya, konflik yang muncul akibat kurangnya penghormatan dapat menciptakan ketegangan yang berkepanjangan. Ketika persoalan tidak diselesaikan, konflik tersebut bisa mengakibatkan pembentukan aliansi-aliansi di dalam kelompok, membentuk friksi yang lebih besar dan menyulitkan kolaborasi. Para anggota bisa terpecah-belah, saling mencurigai, dan berfokus pada perbedaan ketimbang kesamaan tujuan. Oleh karena itu, membangun budaya saling menghormati di dalam organisasi bukan hanya penting untuk menjaga komunikasi yang efektif, tetapi juga untuk memastikan bahwa kolaborasi dan inisiatif bersama dapat terwujud dengan sukses, menghasilkan hasil yang positif bagi semua pihak yang terlibat.

Rasa Saling Percaya

Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa masih kurangnya saling percaya diantara anggota organisasi perangkat daerah dalam penanganan stunting, karena dalam pelaksanaannya tetap saja menemui kendala. Kendala yang dihadapi adalah prosedural yang berbelit-belit dalam memberikan informasi terhadap upaya percepatan penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan. Kurangnya kepercayaan antara orang-orang yang bekerja sama adalah salah satu alasan buruknya pembagian pengetahuan.

Mentalitas silo menggambarkan keyakinan individu atau kelompok yang dapat menyebabkan perpecahan dan hasil umumnya adalah terciptanya hambatan komunikasi dan pengembangan proses kerja yang terputus-putus (Fenwick et al., 2009). Mentalitas seperti ini dapat mengurangi motivasi dan menimbulkan ketidakpedulian terhadap kebutuhan orang lain (Vatanpour et al., 2013).

Berdasarkan temuan tersebut di atas, maka dibutuhkan kolaborasi dalam penanganan stunting, kolegalitas dalam penanganan stunting, saling menghormati dalam penanganan stunting, dan saling percaya di antara anggota organisasi dalam penanganan stunting di Kabupaten Buton Selatan.

Penanganan stunting di Kabupaten Buton Selatan memerlukan kolaborasi yang kuat antar berbagai pihak terkait, termasuk pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan masyarakat. Tingkat keparahan stunting yang masih tinggi di wilayah ini menunjukkan perlunya pendekatan komprehensif yang melibatkan semua elemen tersebut. Dengan membangun kolegalitas, setiap pihak dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan, sumber daya, serta pengalaman dalam mengatasi masalah ini. Kerjasama yang baik menjadi kunci dalam merumuskan strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk mengurangi angka stunting, serta memastikan bahwa intervensi yang dilakukan dapat diterima dan diaplikasikan secara nyata dalam kehidupan masyarakat.

Dalam upaya penanganan stunting, saling menghormati dan saling percaya di antara anggota organisasi sangat penting. Ketika setiap individu atau organisasi merasa dihargai dan dapat percaya satu sama lain, komunikasi akan menjadi lebih lancar, dan kolaborasi pun semakin efektif. Hal ini juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, di mana semua pihak merasa terlibat dan bertanggung jawab terhadap hasil yang ingin dicapai. Dengan membangun fondasi yang kuat melalui penghormatan dan kepercayaan, diharapkan inisiatif yang diambil untuk mencegah stunting di Kabupaten Buton Selatan dapat memberikan dampak yang signifikan bagi kesehatan dan kesejahteraan anak-anak di daerah tersebut.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Diamond et al., 2009) silo birokrasi dapat dipahami adanya fragmentasi dua aspek yaitu vertikal dan horizontal yang diindikasikan

dengan adanya kolaborasi, kolegalitas, saling menghormati, saling percaya di antara anggota organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa penanggulangan stunting di Kabupaten Buton Selatan memiliki kolaborasi yang buruk antara organisasi perangkat daerah karena lebih berfokus pada kompetisi daripada berfokus pada tim. Ada kurangnya kolegalitas, yang menyebabkan rasa tidak memiliki ketika ada masalah, dan kurangnya rasa saling menghormati dalam penanganan stunting karena sebagian organisasi perangkat daerah lebih fokus pada proses daripada hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M.F. (2013). Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Publik.
- Aryastami, N. K., & Tarigan, I. (2017). Kajian kebijakan dan penanggulangan masalah gizi stunting di Indonesia. *Buletin Penelitian Kesehatan*, 45(4), 233–240.
- Ayuningtyas, D. (2018). *Analisis Kebijakan Kesehatan: Prinsip dan Aplikasi*.
- Bappenas. (2020). "Stunting Prevention Program: A Multi-sectoral Approach." **Indonesian Development Planning Journal*
- Buton Selatan Dalam Angka. (2022). Badan Pusat Statistik Kabupaten Buton.
- Bundred, S. (2006). Solutions to Silos: *Joining Up Knowledge, Public Money & Management*, 26(2), 125–130.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9302.2006.00511.x>
- Cromity, J., & Stricker, U. D. E. (2011). Silo persistence: It's not the technology, its the Culture. *New Review of Information Networking, Ash 2005*, 167–184.
<https://doi.org/10.1080/13614576.2011.619924>
- Cuguero-Escofet, N., Ficapal-Cusi, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable human resource management : How to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, satisfaction and commitment. *Sustainability*. 11, 5419.
- Denzin & Lincoln. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Diamond, M. A., & Allcorn, S. (2009). *Private Selves in Public Organizations-The Psychodynamics of Organizational Diagnosis and Change*. Palgrave Macmillan : New York, NY, USA.
- Diamond, M. A., Stein, H. F., & Allcorn, S. (2002). Organizational silos : Horizontal organizational fragmentation. *J. Psychoanal. Cult. Sos.*7, 280–296.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Fitriani, A., & Adi, S. (2022). "Collaborative Model for Stunting Reduction: A Respectful Approach to Stakeholder Engagement." **International Journal of Public Health Research*
- Gardner, H. K. (2016). *Smart Collaboration, How Professionals and Their Firms Succeed by Breaking Silos*. Harvard Business Review Publishing : Boston, MA, USA.
- Hadi, N., et al. (2021). "Community Engagement in Stunting Prevention Programs: Importance and Implementation." *Journal of Nutrition and Health Sciences*.
- Hamdani, M. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. Bandung : Karima.
- Hawkins, J. M. S. P. (2008). Organizational silos: Affecting the discharge of elderly patients. *Journal of Health Organization and Management*, 22(3), 309–318.
- Kahn, K. B., & Mentzer, J. T. (1996). Logistics and interdepartmental integration. *Int. j. phys. Distrib. Logist. Manag.* 26, 6–14.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Merriman, K. K., Sen, S., Felo, A. J., & Litzky, B. E. (2016). Employees and sustainability : The role of incentives. *J. Manag. Psychol.* 31, 820–836
- Rahayu, A., Yulidasari, Putri, O., & Anggraini (2018). Study guide - stunting dan upaya

- pencegahannya. Yogyakarta : CV. Mine
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rodriguez-Olalla, A., & Aviles-Palacios, C. (2017). Integrating sustainability in organisations : An activity-based sustainability model. *Sustainability*. 9, 1072.
- Rosen, E. (2010). Smashing silo, business week.
- Smith, P. A. C., & Sharicz, C. (2011). The shift needed for sustainability. *Learn. Organ.* 18, 73–86.
- Smith, P. A. C. (2012). The importance of organizational learning for organizational sustainability. *Lern. Organ.* 19, 4–10.
- Stone, F. (2004). Deconstructing silos and supporting collaboration. *Employ. Relat. Today*. 31, 11–18.
- Saldaña, M. B. M. A. M. H. J. (2014). *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- Saputri, R. A. (2019). Upaya pemerintah daerah dalam penanggulangan stunting di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jdp (Jurnal Dinamika Pemerintahan)*, 2(2), 152–168.
- Van Grinsven, M., & Visser, M. (2011). Empowerment, knowledge conversion and dimensions of organizational learning. *Learn. Organ.* 18, 378–391.
- Vantaggiato, F. P., Kassim, H., & Connolly, S. (2021). Breaking out of silos: explaining cross-departmental interactions in two European bureaucracies. *Journal of European Public Policy*, 28(9), 1432–1452.
- Vatanpour, H., Khorramnia, A., & Forutan, N. (2013). Silo Effect a Prominence Factor to Decrease Efficiency of Pharmaceutical Industry (Vol. 12).
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Yin, Robert K, (2006). *Case Study Research Design and Methods*. Mudzakir, Djuzi (penterjemah). (2006). *Studi Kasus Desain dan Metode*, Edisi Pertama, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.