

**ANALISIS KINERJA PETUGAS PROGRAM GIZI DI PUSKESMAS PADANG
BULAN MEDAN**

***ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF NUTRITION PROGRAM OFFICERS
AT PADANG BULAN HEALTH CENTER MEDAN***

Elisabeth Waworuntu¹, Tri Niswati Utami¹, Iman Muhammad¹

Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Email: elisabethwaworuntu1312@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja petugas program gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan mulai juli 2018 sampai dengan januari 2019. Informan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja informan pada program gizi baik kegiatan didalam gedung maupun diluar gedung sudah cukup baik, informan juga mempunyai kemampuan cukup baik dalam melaksanakan tugas ataupun kegiatan-kegiatan sehari-hari baik dalam pembuatan laporan dan juga pelaksanaan kegiatan, informan mempunyai motivasi yang tinggi dan kinerjanya cukup baik. Yang menjadi masalah dalam kinerja petugas adalah kurangnya dukungan dari pimpinan Puskesmas dalam pelaksanaan program gizi di Puskesmas. Disarankan kepada kepala Puskesmas agar memberikan perhatian terhadap program gizi, baik dalam pelaksanaan dan juga dalam perencanaan yang sudah di susun oleh petugas program.

Kata Kunci : Kinerja, Petugas Program Gizi, Puskesmas

ABSTRACT

Performance is an illustration of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision, and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization. The purpose of this study was to analyze the performance of nutrition program officers at Padang Bulan Health Center Medan. The type of research used in this study is qualitative research with a descriptive method. The study was conducted from July 2018 to January 2019. The informants in this study were 3 people. The results showed that the performance of informants in the nutrition program both inside and outside the building was good enough, the informants also had sufficient ability to carry out tasks or daily activities both in making reports and also carrying out activities, informants had high motivation and its performance is quite good. The problem in the performance of officers was the lack of support from the head of the Health Center in implementing the nutrition program at the Health Center. It is suggested to the head of the Health Center to pay attention to the nutrition program, both in the implementation and also in the planning that had been arranged by program officers.

Keywords: Performance, Nutritional Program Officer, Health Center

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pembangunan kesehatan di Indonesia terutama dibidang pelayanan kesehatan tidak terlepas dari partisipasi aktif masyarakat dan swasta dalam penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat strata pertama yang diwujudkan melalui berbagai upaya kesehatan yang bersumberdaya masyarakat (UKBM). Salah satu upaya pemerintah di bidang kesehatan yang sedang digalakkan untuk menjembatani antara upaya-upaya pelayanan kesehatan profesional dan non profesional yang dikembangkan oleh masyarakat dan keluarga ¹.

Sehubungan dengan pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah kinerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi ².

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas

hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumberdaya, lingkungan kerja dan motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya ³.

Tenaga kesehatan merupakan sumberdaya manusia kesehatan yang pada satu sisi adalah unsur penunjang utama dalam pelayanan kesehatan, pada sisi lain ternyata kondisi kualitas saat ini masih kurang. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) kesehatan dalam membuat perencanaan pelayanan kesehatan serta sikap perilaku dalam mengantisipasi permasalahan kesehatan yang terjadi ternyata tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini dapat dilihat bahwa masih lemahnya tingkat kinerja aparatur pelayanan publik dalam pelayanan kesehatan ³.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, dengan tujuan 1) Untuk mewujudkan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan, dan kemampuan sehat,

2) Mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, 3) Hidup dalam lingkungan yang sehat, 4) Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat⁴.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (prestasi kerja). Selain motivasi yang tinggi, karakteristik seseorang juga memengaruhi kinerjanya, karakteristik individu antara lain adalah umur dan lama bekerja. Umur sangat memengaruhi kinerja seseorang, dalam melakukan setiap aktifitas setiap orang akan dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan lama bekerja keras. Demikian juga pengalaman bekerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja⁵.

Unit pelayanan terpadu Puskesmas Padang Bulan adalah salah satu tempat layanan kesehatan milik Pemerintah yang berfungsi untuk menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat, meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, dengan membuat evaluasi dibidang kesehatan dan menyampaikan

hasil pelaksanaan kegiatan pembangunan kesehatan, UPT Puskesmas Padang Bulan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang merupakan Puskesmas rawat jalan, yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan. Puskesmas melakukan upaya kesehatan dengan mengedepankan usaha promotif dan preventif, upaya kesehatan di Puskesmas Padang Bulan adalah upaya kesehatan wajib berdasarkan survey awal yang diperoleh di UPT Puskesmas Padang Bulan Medan diketahui bahwa pencapaian kinerja dari petugas program gizi termasuk dalam kategori kurang, karena berdasarkan data pencapaian kinerja petugas program gizi menunjukkan bahwa pencapaian kinerjanya kurang baik dengan pencapaian kinerja 66,4%, sementara sesuai dengan capaian yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan sebesar 85%. Adapun program-program gizi yang tidak tercapai adalah inisiasi menyusui dini dengan persentase (2,1%) dan ASI Eksklusif dengan persentase (1,2%). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu petugas program gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan memberikan pernyataan bahwa kegiatan program gizi tidak di dukung penuh oleh pimpinan/Kepala Puskesmas dengan maksimal, dan petugas program gizi

menyatakan bahwa kurangnya dukungan pimpinan terhadap program-program yang sudah disusun oleh petugas program gizi, sehingga hal ini menimbulkan konflik antara petugas program gizi dengan pimpinan dan menimbulkan rasa ketidaknyamanan kepada pimpinan/Kepala Puskesmas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis kinerja petugas program gizi di UPT Puskesmas Padang Bulan Medan.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang menggambarkan suatu masalah dengan batasan terperinci, pengambilan data dilakukan dengan wawancara mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi yang relevan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Padang Bulan Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2018 sampai dengan february 2019. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 orang yaitu kepala puskesmas, penanggung jawab program gizi dan pelaksana program gizi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pendidikan petugas program gizi adalah diploma III dan

informan pendukung (Kepala Puskesmas) pendidikan Sarjana kedokteran gigi, umur informan utama 1 orang sudah tergolong tua dan 1 orang masih tergolong muda, dan informan pendukung sudah termasuk usia tua, rata-rata informan sudah mempunyai lama kerja diatas 5 tahun.

Karakteristik setiap orang akan dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sementara pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia bila menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin lama dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja⁶.

2. Pengetahuan

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pengetahuan dari petugas program gizi baik penanggungjawab program gizi, pelaksana gizi sudah termasuk baik, dimana informan benar-benar mengetahui apa-apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dan informan juga mengetahui apa-apa saja kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada program gizi. Sehingga pengetahuan informan yang baik dapat meningkatkan kinerja informan yang semakin baik.

Pengetahuan tentang tugas merupakan domain yang sangat penting bagi setiap staf/tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Pengetahuan yang baik tentang tugas di dalam diri seorang petugas cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Peningkatan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan sesuai dengan profesinya, disamping itu dengan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dijadikan media dalam menimba ilmu pengetahuan tentang ilmu-ilmu yang berkembang di dunia luar sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan mampu berinovasi melalui ilmu yang dimilikinya serta mampu menyelesaikan masalah melalui ilmu yang dimilikinya serta mampu

menyelesaikan masalah melalui pemikiran dalam setiap pemecahan masalah⁷.

Seseorang dikatakan memiliki Pengetahuan, karakteristik, apabila ia mempunyai kepastian tentang sesuatu hal, dan bahwa apa yang dipikirkan di dalam pernyataan-pernyataan adalah sungguh- sungguh merupakan apa yang ada dalam dirinya⁸.

Konsep pengetahuan berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki oleh seseorang merupakan akumulasi dari hasil pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam berkarya, memecahkan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik⁹.

3. Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa keterampilan dari petugas program gizi sudah tergolong baik khususnya setelah adanya pergantian pemimpin (Kepala Puskesmas) yang sudah mendukung kegiatan-kegiatan program gizi, dimana pemimpin sebelumnya kurang memberikan perhatian pada program gizi

sehingga petugas tidak semangat dalam melaksanakan tugasnya, informan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, mampu mengatasi masalah sesuai dengan Tupoksinya dan mampu membuat laporan-laporan program gizi. Dan menurut informan pendukung bahwa keterampilan petugas program gizi sudah baik, akan tetapi tidak tercapainya target program gizi disebabkan status ekonomi pada masyarakat yang masih rendah sehingga tidak mampu memenuhi gizi keluarga.

Keterampilan adalah keahlian dalam penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang menghasilkan karya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer dan lain sebagainya⁽¹⁰⁾.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan kedalam bentuk tindakan. Keterampilan seseorang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Keterampilan merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki

dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Perilaku profesional dapat ditunjukkan dari memiliki/menerapkan ilmu pengetahuan ilmiah dan teknologi¹¹.

4. Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa motivasi dari petugas program gizi sudah termasuk baik setelah adanya pergantian pemimpin (Kepala Puskesmas), dimana informan menyatakan bahwa pemimpin untuk saat ini jauh lebih mendukung kegiatan-kegiatan petugas program gizi dibandingkan dengan pemimpin sebelumnya. Dan menurut informan pendukung yaitu Kepala Puskesmas bahwa motivasi dari petugas program sudah baik.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Upaya pengembangan motivasi tersebut tentunya sangatlah beralasan karena pada hakekatnya motivasi secara umum mengandung suatu makna sebagai pendorong atau penggerak terhadap seseorang, sehingga orang tersebut mau

bekerja. Faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mau berperilaku, berbuat ataupun bertindak terkait dengan motif, keinginan, kebutuhan, dorongan ataupun tujuan dari individu tersebut berada¹².

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Noviarini tahun 2012 di RSUD Kabupaten Sragen yang menunjukkan motivasi Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sragen menurut hasil penelitian terdapat pada kategori tinggi¹³.

Beberapa penelitian lain juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi, tingkat pendidikan, pengetahuan, kepemimpinan dengan kinerja petugas kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfina tahun 2013 di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan tentang Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Farmasi.¹⁴

Penelitian Indah Dewi tahun 2013 di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan psikologis, keamanan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja petugas Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar¹⁵.

5. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan wawancara diketahui bahwa kinerja dari

informan/petugas program gizi sudah tergolong baik, dimana informan utama menyatakan bahwa informan sudah melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik akan tetapi pencapaian kinerja yang kurang pada tahun sebelumnya disebabkan karena adanya kegiatan yang tidak dilakukan karena kurangnya dukungan dari pimpinan/kepala Puskesmas. Sementara informan pendukung juga menyatakan bahwa kinerja dari petugas program gizi sudah cukup baik, informan pendukung juga menyatakan bahwa petugas program gizi mampu melakukan tugas dan tanggungjawabnya dan mempunyai motivasi yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. performance atau hasil kerja dan prestasi kerja. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi, dan dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut¹⁶.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kinerja informan pada program gizi tergolong baik, dimana peneliti mengamati bagaimana kinerja petugas baik kegiatan di

dalam gedung maupun kegiatan diluar gedung. Informan melakukan kegiatan-kegiatan sehari-hari dengan baik, informan juga mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan, baik dalam pembuatan laporan dan juga pelaksanaan kegiatan. Informan mempunyai motivasi yang tinggi dan kinerjanya cukup baik. Pencapaian kinerja sebelumnya dikatakan kurang baik disebabkan karena kurangnya perhatian pimpinan/kepala Puskesmas pada program kegiatan yang sudah di rencanakan oleh petugas program gizi. Sehingga dengan kurangnya perhatian pimpinan terhadap program gizi maka akan menimbulkan efek pada petugas program gizi, petugas menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya, tidak banyak program yang sudah dijalankan karena tidak disetujui pimpinan. Kurangnya kerjasama yang baik antara pimpinan dan petugas program gizi akan mengakibatkan kinerja petugas program gizi tidak baik juga. Hal ini bukan karena kurangnya pengetahuan, kurangnya kemampuan dan kurangnya kmotivasi petugas akan tetapi kurangnya perhatian dari pimpinan, karena petugas tidak dapat menjalankan tugas tanpa ada persetujuan dari pimpinan. Peneliti juga mengamati bahwa ketika ada pergantian pemimpin, petugas program gizi sangat semangat

dalam melaksanakan tugasnya dan petugas sendiri menyatakan bahwa rencana kerja yang sudah disusun oleh petugas dapat di setujui oleh pimpinan dan hal ini membuat petugas lebih aktif dalam tugas dan tanggungjawabnya, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa dukungan pimpinan/Kepala Puskesmas sangat penting dalam pencapaian kinerja petugas program gizi.

KESIMPULAN

- 1) Pengetahuan informan sudah tergolong baik, dimana informan mengetahui apa-apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya seperti membuat perencanaan, melakukan penyuluhan, pelayanan bumil dan balita seperti distribusi BMT, konsul gizi buruk dan kurang dan mengetahui masalah-masalah gizi yang ada pada masyarakat, dan mengetahui cara mengatasi masalah gizi tersebut.
- 2) Keterampilan informan sudah cukup baik, dimana informan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, mampu melaksanakan tugas sesuai dengan Tupoksi, mampu membuat laporan-laporan, mampu membuat kegaitan-kegiatan yang berhubungan dengan program gizi.

- 3) Motivasi informan sudah cukup baik setelah adanya pergantian pemimpin (Kepala Puskesmas), karena pemimpin pada saat ini mendukung penuh kegiatan-kegiatan dari program gizi.
- 4) Kinerja petugas program gizi berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan sudah tergolong baik, namun pada tingkat pencapaian kinerja program gizi di Puskesmas masih kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Insanarif, Ahmad Zainal. Manajemen Pelayanan Publik, Erlangga, Jakarta; 2014
2. Siagian SP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
3. Rahmi T. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. Jurnal; 2013.
4. PERMENKES 75. Pedoman Tentang Puskesmas (diakses pada tanggal 10 September 2018)
5. Muninjaya AAG. Manajemen kesehatan. Jakarta: EGC; 2012.
6. Riza Zulfina. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan; 2013
7. Ilahiyah ME. Rancangan Balanced Scorecard Sebagai Alat Eksekusi Startegi Pada Perguruan Tinggi Swasta X di Surabaya; 2017
8. Robert L. Mathis, John H. Jacson. Human Research Management, Edisi 10 Jakarta : Salemba Empat; 2006.
9. Anita. Manajemen Pelayanan Kesehatan, Yogyakarta; 2013.
10. Ilyas, Yaslil. Kinerja (Teori Penilaian dan Penelitian) Penerbit FKM UI, Jakarta; 2013
11. IGK Wijaya. Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Petugas Pelayanan Resep Obat Jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng: Forum Ilmiah Volume 12 Nomor 1; 2015.
12. Riza Zulfina Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Pelaksana Farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan; 2011.
13. Muhammad Iqbal Fahlevi. Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Peureumeue Kabupaten Aceh Barat; 2017.
14. Palupi Noviarini. Hubungan motivasi dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sragen; 2012.
15. Iing Yuliasuti. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung di RSUD H.Adam Malik; *Tesis*; 2017.
16. Mangkunegara PA. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Rifika Aditama; 2012.
17. Profil Puskesmas Padang Bulan Medan; 2017.