

ARTIKEL PENELITIAN

---

## Kinerja Petugas Program Gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan Tahun 2019

Tri Niswati Utami, Iman Muhammad, Elisabeth Waworuntu  
Institut Kesehatan Helvetia Medan

### Abstrak

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kinerja petugas program gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. 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 di dalam gedung maupun di luar 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. Permasalahan dalam kinerja petugas adalah kurang 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 disusun oleh petugas program.

**Kata kunci:** Kinerja, petugas program gizi, puskesmas

## Performance of Nutrition Program Officers in Puskesmas Padang Bulan Medan in Year 2019

### Abstract

Performance is a description of the level achievement of the implementation of an activity program or internal policy realizing the organization poured through strategic planning of an organization. The purpose of this study was to analyze the performance of program officers nutrition at Padang Bulan Medan Health Center. The type of research used in this research was qualitative research with a case study. Research conducted from July 2018 to January 2019. Informants in the study this 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 activities, informants were highly motivated and its performance was quite good, but who being a problem in the performance of officers was a lack of support from the head of the puskesmas in implementing the nutrition program at the *puskesmas*. It was suggested to the head of the *puskesmas* to give attention towards nutrition programs, both in implementation and also in planning already arranged by program officers.

**Keywords:** Nutrition, performance, program officer, *puskesmas*

## Pendahuluan

Keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia terutama di bidang 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). Hal ini merupakan upaya pemerintah di bidang kesehatan yang sedang digalakkan untuk menjembatani antara upaya pelayanan kesehatan profesional dan nonprofesional yang dikembangkan oleh masyarakat dan keluarga.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

Kinerja tenaga kesehatan adalah konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan pelayanan prima yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang akan berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, serta dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya, lingkungan kerja, dan motivasi seseorang akan sangat berpengaruh pada kerjanya.<sup>3</sup>

Tenaga kesehatan itu merupakan sumberdaya manusia kesehatan yang pada satu sisi adalah unsur penunjang yang utama dalam pelayanan kesehatan, sedangkan 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. Tingkat kinerja aparatur pelayanan publik dalam pelayanan kesehatan masih lemah.<sup>3</sup>

Puskesmas merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat serta kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan bagi masyarakat yang setinggi-tingginya. Puskesmas mempunyai tujuan 1) 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 masyarakat.<sup>4</sup>

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (prestasi kerja). Selain motivasi yang tinggi, karakteristik seseorang juga memengaruhi kerjanya, karakteristik individu antara lain adalah usia dan lama bekerja. Usia sangat memengaruhi kinerja seseorang, dalam melakukan setiap aktivitas setiap orang akan dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, merupakan 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 maka pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas serta memungkinkan peningkatan kinerja.<sup>5</sup>

Unit pelayanan terpadu (UPT) Puskesmas Padang Bulan adalah salah satu tempat layanan kesehatan milik Pemerintah yang mempunyai fungsi menggerakkan dan memberdayakan masyarakat untuk hidup sehat, meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, dengan membuat evaluasi di bidang kesehatan dan menyampaikan hasil pelaksanaan kegiatan pembangunan kesehatan. UPT Puskesmas Padang Bulan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama merupakan puskesmas rawat jalan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan. Puskesmas melakukan upaya kesehatan dengan mengedepankan upaya promotif dan preventif. Upaya kesehatan di Puskesmas Padang Bulan adalah upaya kesehatan wajib. Berdasar atas survei awal yang diperoleh di UPT Puskesmas Padang Bulan Medan diketahui bahwa pencapaian kinerja petugas program gizi termasuk dalam kategori kurang karena kinerja petugas program gizi pencapaian kerjanya kurang baik dengan pencapaian kinerja 66,4% yang sebelumnya mencapai 85%. Adapun program gizi yang tidak tercapai adalah inisiasi menyusui dini dengan persentase 2,1% dan ASI eksklusif 1,2%. Berdasar atas wawancara peneliti terhadap salah satu petugas program gizi di Puskesmas Padang Bulan Medan ternyata kegiatan program gizi tidak didukung penuh oleh pimpinan/kepala puskesmas dengan maksimal sehingga menimbulkan ketidaknyamanan.

## Metode

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang menggambarkan masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Padang Bulan Medan selama Juli 2018–Februari 2019. Informan dalam penelitian ini sebanyak 3 orang, yaitu kepala puskesmas, penanggung jawab program gizi, dan pelaksana program gizi.

## Hasil

Berdasar atas hasil wawancara pendidikan petugas program gizi adalah diploma III dan informan pendukung (kepala puskesmas) pendidikan sarjana kedokteran gigi, usia informan utama 1 orang sudah tergolong tua dan 1 orang masih tergolong muda. Informan pendukung sudah termasuk usia tua, rerata informan sudah mempunyai lama kerja di atas 5 tahun.

Berdasar atas hasil wawancara pengetahuan petugas program gizi baik penanggungjawab program gizi, pelaksana gizi sudah termasuk baik karena informan benar-benar mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya serta informan juga mengetahui kegiatan apa yang dilakukan pada program gizi.

Berdasar atas hasil wawancara keterampilan petugas program gizi sudah tergolong baik khususnya setelah terjadi pergantian pemimpin, kepala puskesmas yang sudah mendukung kegiatan program gizi karena pemimpin sebelumnya kurang memberikan perhatian terhadap program gizi.

Motivasi petugas program gizi sudah termasuk baik setelah pergantian pemimpin (kepala puskesmas). Informan menyatakan bahwa pemimpin saat ini jauh lebih mendukung kegiatan petugas program gizi dibanding dengan pemimpin sebelumnya. Menurut informan pendukung, yaitu kepala puskesmas bahwa motivasi petugas program sudah baik.

Penelitian Palupi Noviarini<sup>14</sup> tentang hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sragen menunjukkan motivasi petugas rekam medis dalam kategori tinggi.

Penelitian Riza Zulfina<sup>12</sup> tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan terdapat hubungan tingkat pendidikan, pengetahuan, motivasi, dan kepemimpinan dengan kinerja petugas pelaksana farmasi.

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

Berdasar atas pengamatan peneliti kinerja informan pada program gizi sudah cukup baik. Peneliti mengamati bagaimana kinerja petugas baik kegiatan di dalam gedung maupun kegiatan di luar 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 oleh kurang perhatian pimpinan/kepala puskesmas pada program-program kegiatan yang sudah direncanakan oleh petugas program gizi. Perhatian pimpinan yang kurang terhadap program gizi maka menimbulkan efek pada petugas program gizi, petugas menjadi kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya dan kurangnya kerjasama yang baik antara pimpinan dan petugas program gizi akan mengakibatkan kinerja petugas program gizi tidak baik juga. Hal ini bukan karena pengetahuan, kemampuan, dan motivasi petugas yang kurang, akan tetapi karena kurang perhatian dari pimpinan maka 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

disetujui oleh pimpinan dan hal ini membuat petugas lebih aktif dalam tugas dan tanggungjawabnya.

## Pembahasan

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, dengan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja seseorang dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin lama dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja.<sup>6</sup>

Pengetahuan tentang tugas merupakan domain yang sangat penting bagi setiap staf/tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Pengetahuan yang baik cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Peningkatan pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan sesuai dengan profesinya, di samping itu dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dijadikan media dalam menimba ilmu pengetahuan yang berkembang di dunia luar. Hal ini tentunya dapat memberikan inovasi untuk mampu menyelesaikan masalah melalui ilmu yang dimilikinya serta mampu menyelesaikan masalah melalui pemikiran dalam setiap pemecahan masalah.<sup>7</sup>

Seseorang dikatakan mempunyai pengetahuan, apabila ia mempunyai kepastian tentang sesuatu hal dan bahwa apa yang dipikirkan di dalam pernyataan-pernyataan adalah sungguh-sungguh merupakan apa yang ada dalam dirinya.<sup>8</sup>

Konsep pengetahuan berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu, serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian, pengetahuan merupakan akumulasi hasil pendidikan, baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal, yang akan memberikan kontribusi pada seseorang dalam hal pemecahan masalah, berkarya, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dan baik.<sup>9</sup>

Dalam upaya melaksanakan tugasnya, informan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, mampu mengatasi masalah sesuai dengan tupoksinya, dan mampu membuat laporan-laporan program gizi. Menurut informan pendukung keterampilan petugas program gizi sudah baik, akan tetapi tidak tercapainya target program gizi disebabkan oleh status ekonomi 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 yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer dan lain sebagainya.<sup>10</sup>

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan. Keterampilan seseorang diperoleh melalui pendidikan dan juga latihan. 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 teknologi.<sup>11</sup>

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

Upaya pengembangan motivasi tersebut tentunya sangatlah beralasan karena pada hakekatnya motivasi secara umum mengandung makna sebagai pendorong atau penggerak terhadap seseorang sehingga orang tersebut mau bekerja. Faktor yang menyebabkan seseorang mau berperilaku, berbuat, ataupun bertindak terkait dengan motif, keinginan, kebutuhan, dorongan, ataupun tujuan individu tersebut berada.<sup>12</sup>

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

## Simpulan

Pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kinerja petugas Puskesmas Padang Bulan Medan sudah tergolong baik.

## Daftar Pustaka

1. Insanarif, Ahmad Zainul. Manajemen pelayanan publik. Jakarta: Erlangga; 2014.
2. Siagian SP. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2012

3. Rahmi T. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja. *J Manusia Kesehatan*. 2013;1(3):11–21.
4. Permenkes 75 tahun 2014, tentang Puskesmas (diunduh 10 September 2018). Tersedia dari: [https://www.academia.edu/10758726/lampiran\\_Permenkes\\_75\\_Tahun\\_2014\\_Tentang\\_Puskesmas](https://www.academia.edu/10758726/lampiran_Permenkes_75_Tahun_2014_Tentang_Puskesmas)
5. Muninjaya A, Gde A. Manajemen kesehatan. Edisi ke-2. Jakarta: EGC; 2012.
6. Riza Zulfina. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan. (diunduh 10 September 2018). Tersedia dari: [http://www.ejournal.uui.ac.id/jurnal/RIZA\\_ZULFINA-6yp-jrnal\\_riza\\_zulfina.pdf](http://www.ejournal.uui.ac.id/jurnal/RIZA_ZULFINA-6yp-jrnal_riza_zulfina.pdf).
7. Ilahiyah ME. Rancangan balanced scorecard sebagai alat eksekusi startegi pada Perguruan Tinggi Swasta X di Surabaya. (diunduh 10 September 2018). Tersedia dari: [http://repository.unair.ac.id/55448/25/MAR\\_27A\\_ELTHAF\\_ILAHYAH-min.pdf](http://repository.unair.ac.id/55448/25/MAR_27A_ELTHAF_ILAHYAH-min.pdf)
8. Mathis RL, Jacson JH. Human research management, Edisi ke-10 Jakarta: Salemba Empat; 2006
9. Anita. Manajemen pelayanan kesehatan. Yogyakarta:EGC; 2013.
10. Ilyas, Yaslil. Kinerja (teori penilaian dan penelitian). Jakarta: FKM UI; 2013.
11. Wijaya IGK. Hubungan motivasi kerja dan kinerja petugas pelayanan resep obat jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng. *Forum Ilmiah*. 2015;12(1):2015.
12. Riza Zulfina. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas pelaksana farmasi di Puskesmas Induk Kabupaten Aceh Selatan. (diunduh 10 September 2018). Tersedia dari: [http://www.ejournal.uui.ac.id/jurnal/RIZA\\_ZULFINA-6yp-jrnal\\_riza\\_zulfina.pdf](http://www.ejournal.uui.ac.id/jurnal/RIZA_ZULFINA-6yp-jrnal_riza_zulfina.pdf)
13. Muhammad Iqbal Fahlevi. Pengaruh kompetensi petugas terhadap kinerja pelayanan kesehatan di Puskesmas Peureumeue Kabupaten Aceh Barat. (diunduh 10 September 2018). Tersedia dari: <http://eprints.uad.ac.id/5420/>
14. Noviarini P. Hubungan motivasi dengan kinerja petugas rekam medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sragen. 2012;6(2):13–24.
15. Mangkunegara PA. Evaluasi kinerja SDM. Bandung: PT Rifika Aditama; 2012.