

## Hubungan Antara Beban Kerja dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi (TPG) Puskesmas di Kabupaten Tanah Laut

*Correlation Between Workload and Supervision Towards Performance of Nutrition Implementation Staff in Public Health Center, District of Tanah Laut*

Ady Tasada Kesuma Tahji<sup>1</sup>, Rusman Efendi<sup>2\*</sup>, Norhasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut

<sup>2</sup> STIKES Husada Borneo, Jl. A. Yani Km 30,5 No.4 Banjarbaru, Kalimantan Selatan

\*korespondensi : rusman.efendi@yahoo.co.id

### Abstract

*Nutrition Implementation Staff (TPG) in public health center of vital importance its role to execute effort repair of efficacy and nutrition in executing the the duty depended each performance of nutrition implementation staff in public health center. Performance influenced by two factor that are work load of nutrition implementation staff and supervision of public health center. Analysing work load relation of nutrition implementation staff and supervision of public health center to performance of nutrition implementation staff in executing program duty of nutrition in public health center is very important to study. This research is analytic descriptive with cross sectional study. This study was conducted at 21 nutrition implementation staff in public health health center Sub-province Tanah Laut. Execution of research done in August to November 2010. We analyzed performance of nutrition implementation staff in executing program duty of nutrition in public health center, work load of nutrition implementation staff and supervision of public health center to see variety of each variable, we used descriptive analysis, while to see correlation between variable we used coefisien correlation pearson test. The result showed work load have value of  $p = 0,863$  ( $p > 0,05$ ), its mean there's no correlation between work load and TPG to Performance, while supervision of public health center Sub-Province Tanah Laut have value of  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ), its mean supervision have correlation to performance of nutrition implementation staff. Work load of nutrition implementation staff not correlated to performance of nutrition implementation staff public health center, while supervision of public health center Sub-Province Tanah Laut correlated to performance of nutrition implementation staff.*

*Keywords : work load, supervision, performance, nutrition implementation staff (TPG)*

### Pendahuluan

Paradigma sehat merupakan orientasi atau cara pandang baru pembangunan kesehatan dalam rangka mencapai visi "Tanah Laut Sehat 2010", "Kalimantan Selatan Sehat 2010" dan "Indonesia Sehat 2010". Hakekat Paradigma sehat adalah mengarahkan kita untuk mengutamakan upaya promotif dan preventif agar 85% penduduk yang sehat dapat tetap sehat tanpa melupakan kegiatan kuratif dan rehabilitatif, sehingga 15% penduduk sakit dapat kembali sehat. Perubahan orientasi atau paradigma ini tentu saja membawa konsekuensi logis yang cukup besar, baik dari segi kebijakan, strategi, pendekatan dan implementasi program maupun alokasi sumber daya baik itu tenaga, dana dan instrumen (1).

Komponen yang sangat besar perannya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah perbaikan taraf kesehatan dan gizi. Gizi yang tidak seimbang, baik kekurangan maupun kelebihan akan berakibat pada penurunan kualitas SDM yang pada akhirnya akan menghambat keberhasilan pembangunan Nasional. Indonesia sangat memerlukan SDM yang tangguh, agar bangsa Indonesia bisa bangkit dari keterpurukan akibat krisis multidimensi pada tahun-tahun yang lalu (2).

Untuk memperbaiki taraf kesehatan khususnya gizi, telah dilakukan kegiatan antara lain melalui kegiatan penimbangan balita, pendistribusian tablet besi (Fe) pada ibu hamil disertai dengan penyuluhan gizi, pendistribusian kapsul vitamin A dosis tinggi kepada anak balita pada bulan Februari dan

Agustus.

Kegiatan tersebut dikenal dengan Upaya Perbaikan Gizi Keluarga (UPGK). Sebagian besar kegiatan UPGK ini dilaksanakan di Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu). Penanggung jawab pembinaan kegiatan program gizi di posyandu adalah Tenaga Pelaksana Gizi (TPG) puskesmas yaitu petugas puskesmas yang memiliki fungsi melaksanakan sebagian tugas pokok puskesmas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat khusus bidang gizi (2).

Keberhasilan kegiatan program gizi Puskesmas di Kabupaten Tanah Laut tahun 2009 dapat dinilai dengan membandingkan target program gizi dan pencapaian seperti terlihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Cakupan Program Gizi Tahun 2009

No	Indikator	Cakupan 2009	Target
1	Pencapaian Kadarzi	69%	80%
2	Pencapaian ASI Eksklusif	46,9%	80%
3	Garam beryodium	98,1%	100%
4	Vitamin A balita bulan Pebruari	87,5%	90%
5	Vitamin A ibu nifas	95%	80%
6	D/S Balita(Partisipasi Masyarakat)	41,4%	60%
7	D/K Balita (Kelangsungan program)	45,1%	60%
8	N/D (Efektifitas Program )	69,9%	70%
9	Fe I	99%	90%
10	Fe III	87%	80%

Sumber : Laporan Tahunan Program Perbaikan Gizi Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut Tahun 2009

Berdasarkan data di atas, ada beberapa indikator program gizi di Puskesmas yang belum tercapai yaitu: indikator vitamin A balita, indikator pencapaian ASI Eksklusif, indikator garam beryodium, indikator D/S, D/K dan N/D penimbangan balita di Posyandu.

Kemudian dari pencapaian kegiatan yang memenuhi target atau di atas target secara kumulatif Kabupaten, tetapi masih ada beberapa Puskesmas yang belum mencapai target dari kegiatan tersebut misalnya cakupan pencapaian Kabupaten pada kegiatan pemberian tablet tambah darah/Fe bagi ibu hamil Fe I adalah sebesar

99%, tetapi dari 16 (enam belas) puskesmas terdapat 5 (lima) puskesmas yang pencapaiannya di bawah target 90% yaitu Puskesmas Pelaihari sebesar 87%, Puskesmas Takisung sebesar 83%, Puskesmas Padang Luas sebesar 83%, Panyipatan 83% dan Puskesmas Sei Riam sebesar 86%.

Demikian juga dengan pencapaian Fe III bumil selama tahun 2009 sudah mencapai 87%, melebihi target nasional (Fe III sebesar 80%), untuk Pencapaian Fe III per Puskesmas dari 16 (enam belas) Puskesmas sudah 15 (lima belas) Puskesmas yang mencapai target Nasional dan hanya 1 (satu) Puskesmas yang belum mencapai target nasional yaitu Puskesmas Pelaihari sebesar 71%. Menurut Ester, dkk (3) hal tersebut bisa terjadi karena beban kerja dan perangkapan tugas cukup membuat petugas kewalahan sehingga ada tugas yang tidak dapat diselesaikan secara maksimal.

Menurut Handoko (4), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomi, teknis dan perilaku karyawan.

Menurut Mangkunegara (5), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- Faktor individual yang terdiri dari : latar belakang, demografi (usia, asal-usul, jenis kelamin), kemampuan dan keahlian.
- Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian tentang "Hubungan Antara Beban Kerja dan Supervisi Terhadap Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi (TPG) Puskesmas di Kabupaten Tanah Laut".

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional* dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pelaksana gizi puskesmas

yang ada di wilayah kerja Kabupaten Tanah Laut yaitu 17 puskesmas yang diambil dengan menggunakan salah satu teknik *non probability sampling*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan bantuan kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu, menyatakan tentang beban kerja, menyatakan tentang supervisi, dan tentang kinerja.

Teknik pengolahan data masing-masing variabel secara manual dan komputerisasi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan *analisis univariat* dan *analisis bivariat*. Uji statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson product moment*.

**Hasil Penelitian**

**1. Beban Kerja Tenaga Pelaksana Gizi (TPG)**

Data beban kerja dari TPG yang ada di 17 Puskesmas di wilayah Kabupaten Tanah laut dalam mengerjakan tugasnya dapat dilihat dari tabel di bawah :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja TPG Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut Tahun 2010

Beban Kerja	n	%
Berat	14	66,7
Ringan	7	33,3
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>

Beban kerja responden berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa lebih dari separuh responden (66,7%) merasakan beban kerja sebagai TPG di Puskesmas adalah berat dan hanya 33,3% yang merasa ringan.

**2. Supervisi dari Dinas Kesehatan**

Sedangkan untuk mengetahui gambaran supervisi yang dilakukan oleh Seksi gizi Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut ke Puskesmas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Supervisi Oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut Tahun 2010

Supervisi	n	%
Baik	11	52,4
Kurang	10	47,6
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>

Hasil yang didapat dari 21 responden, terlihat bahwa responden menyatakan supervisi yang dilakukan Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut adalah baik sebanyak 11 responden atau 52,4% dan yang menyatakan kurang sebanyak 10 responden atau 47,6 %.

**3. Kinerja Tenaga Pelaksana Gizi Puskesmas (TPG)**

Kinerja TPG dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelaksana gizi Puskesmas dalam rangka perbaikan gizi masyarakat dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kinerja TPG Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut Tahun 2010

Kinerja TPG	n	%
Baik	18	85,7
Kurang	3	14,3
<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>

Kinerja TPG dalam melaksanakan tugas program gizi di Puskesmas diukur dengan menjumlahkan skor tingkat kesesuaian pekerjaan, kelengkapan dokumen dan cakupan program. Hasil yang diperoleh dari 21 responden, terlihat bahwa 18 orang mempunyai kinerja yang baik (85,7%) dan 3 orang TPG yang mempunyai kinerja kurang (14,3%).

**4. Analisis Hubungan Antara Beban Kerja terhadap Kinerja TPG**

Hasil analisis hubungan beban kerja terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan tugas gizi di puskesmas dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* Antara Beban Kerja terhadap Kinerja TPG

Variabel	Hasil Uji Statistik	
Beban kerja	r = 0,040	p = 0,863

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai  $p = 0,863$  ( $p > 0,05$ ), artinya beban kerja tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di puskesmas.

#### 5. Analisis Hubungan Antara Supervisi terhadap Kinerja TPG

Hasil analisis hubungan supervisi oleh dinas kesehatan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan tugas gizi di puskesmas dengan menggunakan korelasi *pearson* dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment* Antara Supervisi dengan Kinerja TPG

Variabel	Hasil Uji Statistik	
Supervisi	r = 0,580**	p = 0,006.

Sedangkan untuk supervisi memiliki nilai  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ) artinya variabel supervisi mempunyai hubungan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di puskesmas dengan nilai  $r = 0,580$  artinya mempunyai tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

### Pembahasan

#### 1. Analisis Hubungan Antara Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja TPG

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan beban kerja TPG terhadap kinerja TPG puskesmas, dengan uji statistik *korelasi pearson product moment* didapatkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai  $p = 0,863$  ( $p > 0,05$ ), artinya variabel beban kerja tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di puskesmas.

Hasil penelitian tentang beban kerja terhadap kinerja TPG ini berbeda dari yang telah disebutkan oleh Gibson (6), yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang terdiri atas sedikit tugas (pekerjaan tunggal) akan lebih fokus dibandingkan yang memiliki tugas ganda, juga disebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan seseorang menjadi stress. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan

kondisi seseorang sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Prawitasari (7) yang juga memperoleh hasil yang sama, bahwa hasil uji korelasi *pearson product moment* antara beban kerja bidan di desa dengan kinerja bidan tidak menemukan hubungan yang signifikan.

Walaupun sebagian besar TPG mempunyai beban kerja yang berat tetapi mereka rata-rata mempunyai kinerja yang baik, hal ini bisa terjadi karena adanya insentif gaji seperti tunjangan, adanya supervisi yang baik, dukungan rekan kerja, dana dan sarana yang cukup seperti sepeda motor dan uang transportasi, yang dapat memotivasi mereka sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan membuat mereka tetap bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai petugas gizi puskesmas.

Menurut Samsudin (8), bahwa pemberian insentif itu baik untuk iklim kerja organisasi, dimana dengan adanya insentif membuat karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Pendapat yang hampir serupa juga disampaikan Graham Wilson (1999) dikutip dari Pramono (9), perusahaan dapat merangsang peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka, untuk menciptakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh 5 dimensi, yaitu : pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja.

Puskesmas yang mempunyai wilayah yang luas dengan desa atau Posyandu yang lokasinya sulit dijangkau, ternyata tidak mempengaruhi kinerja TPG, dalam arti TPG tersebut mempunyai kinerja yang baik, hal ini karena sudah ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai dimana semua TPG sudah mempunyai sepeda motor dinas sendiri untuk ke desa dan Posyandu, kemudian juga tiap desa sudah ada bidan desa yang bertanggungjawab dalam pelayanan kesehatan masyarakat.

Hal ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Muklis (10), masalah yang dihadapi di daerah yang sulit terutama adalah masalah transportasi, jelas bahwa kinerja petugas vaksinasi akan menurun apabila terlalu banyak daerah sulit dan keterbatasan sarana. Yang sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan

cakupan imunisasi balita adalah adanya penambahan petugas seperti bidan di desa, penyediaan anggaran dan sarana transportasi seperti sepeda motor atau mobil Pusling serta penyediaan obat-obatan, maka kinerja petugas akan meningkat apabila seluruh sarana yang dibutuhkan tersedia.

Depkes RI (2000), menyatakan bahwa salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan sehingga petugas dapat bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya adalah penyediaan sarana dan prasarana kesehatan yang mampu menunjang berbagai upaya pelayanan kesehatan baik pada tingkat individu maupun masyarakat. Tanpa sarana dan prasarana yang memadai maka akan menghambat kinerja petugas dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Analisis Hubungan Antara Supervisi terhadap Kinerja TPG

Hasil uji korelasi *product moment* dengan variabel supervisi memiliki nilai  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ) artinya supervisi dari seksi gizi dinas kesehatan mempunyai hubungan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di Puskesmas dengan nilai  $r = 0,580$  artinya mempunyai tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Murtopo, C.Y (11) bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi dari seksi gizi dinas kesehatan dan kinerja TPG puskesmas.

Menurut Azwar (12), supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan bawahan, kemudian kalau ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

Pengukuran dan koreksi terhadap pekerjaan yang dilakukan Tenaga Pelaksana Gizi Puskesmas perlu dilakukan secara berkala agar rencana kerja yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik seperti dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa dengan meningkatkan mutu supervisi oleh supervisor maka akan dapat meningkatkan kinerja TPG Puskesmas artinya semakin baik mutu hubungan antara supervisor dan TPG maka akan semakin baik pula kinerja TPG Puskesmas tersebut.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan Beban Kerja TPG terhadap Kinerja TPG Puskesmas, didapatkan bahwa variabel Beban Kerja tidak mempunyai hubungan terhadap Kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di Puskesmas. Sedangkan untuk variabel supervisi mempunyai hubungan terhadap kinerja TPG dalam melaksanakan program gizi di Puskesmas dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan mutu supervisi oleh supervisor maka akan dapat meningkatkan kinerja TPG Puskesmas artinya semakin baik mutu hubungan antara supervisor dan TPG maka akan semakin baik pula kinerja TPG Puskesmas tersebut.

## Daftar Pustaka

1. Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Laut. 2009. *Laporan Tahunan 2009 Program Perbaikan Gizi*. Dinkes, Tanah Laut.
2. Anonim. 1995. *Pedoman dan Petunjuk Pelaksanaan Penanggulangan Kekurangan Energi Kronis Pada Ibu Hamil*. Jakarta.
3. Otanu, E.N., Masrida, S. & Mntasir. 2007. *Kajian Fungsi Manajemen Imunisasi Dalam Pencapaian Hasil Cakupan Universal Child Immunization (UCI) Desa Di Puskesmas Siso Kabupaten Timor Tengah Selatan Tahun 2007*. Jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Nusa Cendana.
4. Handoko, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi III*. BPFE, Yogyakarta.
5. Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
6. Gibson, J. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses. Jilid II*. Edisi 8. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
7. Prawitasari, J.E. & Masnuchaddin, S. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa Dalam Pelayanan Antenatal Di Kabupaten Pati. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 1998 ; 01 (02) : 77-85.

8. Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
9. Pramono, B. 2003. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Partisipasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Segoro Ecomulyo Textile*. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
10. Muklis & Kristiani. 2006. *Hubungan Faktor-faktor Individu dan Organisasi dengan Kinerja Petugas vaksinasi di Kabupaten Aceh Timur Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
11. Murtopo, C.Y. 2009. *Meneliti Tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja TPG Puskesmas*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
12. Azwar, A. 1996. *Pengantar Administrasi Kesehatan. Edisi Ketiga*. Binarupa Aksara, Jakarta.