

Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau	Vol. 1 No. 2	Edition: Januari 2021 – Maret 2021
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMMPH">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPMMPH</a>	
Received: 19 Maret 2021	Revised: -----	Accepted: 27 Maret 2021

**PELATIHAN PENERAPAN PROGRAM GIZI KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RSU SEMBIRING**

*Training of Work Nutrition Programs Implementation for Health Personnel in Sembiring Hospital*

**Elmina Tampubolon, Diana Sinulingga, Ripai Siregar, Tedty Rohaya Tinambunan**

Institut Kesehatan Deli Husada Delitua

e-mail : [emi\\_tampu@yahoo.co.id](mailto:emi_tampu@yahoo.co.id), [dianasinulingga1951@yahoo.com](mailto:dianasinulingga1951@yahoo.com),  
[ripaisiregar1994@gmail.com](mailto:ripaisiregar1994@gmail.com), [tedtyrohayatinambunan15@gmail.com](mailto:tedtyrohayatinambunan15@gmail.com)

**Abstract**

*As one of the most important health service departments, the daily activities of the hospital must produce good performance. Therefore it must be managed properly, otherwise it will be a source of problems that will impact health workers and the work productivity of employees in hospitals and medical personnel themselves. One of the things that is important to note is the work nutrition of hospital employees. Work nutrition has a positive synergy with employee productivity. If the employee's work nutrition is fulfilled properly, the employee's performance will also be good and increase. Likewise, if the work nutrition is not enough, the productivity will also decrease. By improving the handling of good work nutrition improvement and if the work nutrition program is not implemented properly it will have a negative impact, one of which is a decrease in the work productivity of employees so that it is not optimal in work, thus it is necessary to increase the level of knowledge of human resources in managing work nutrition, and the impact can affect the creation of poor quality performance which is the cause of various health problems, therefore it is necessary to apply laws and regulations to monitor various health factors in accordance with the principles of improving the work nutrition program. This training and counseling proposes a management model for the work nutrition program at the Sembiring hospital to create healthy health workers with good and satisfying performance.*

**Keywords:** Knowledge, Attitudes, Work Nutrition

**Abstrak**

*Sebagai salah satu departemen pelayanan kesehatan yang terpenting, kegiatan sehari-hari rumah sakit haruslah menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik, jika tidak maka akan menjadi sumber permasalahan yang akan berdampak kepada tenaga kesehatan serta produktifitas kerja karyawan di rumah sakit dan tenaga medis itu sendiri. Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan adalah gizi kerja karyawan rumah sakit. Gizi kerja bersinergi positif dengan produktivitas pegawai. Apabila gizi kerja karyawan terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat. Begitu juga apabila gizi kerja kurang maka produktivitas juga akan menurun. Dengan peningkatan penanganan perbaikan gizi kerja yang baik dan apabila program gizi kerja tidak dijalankan dengan baik maka akan dapat berdampak negatif salah satunya adalah penurunan produktifitas kerja para karyawan sehingga tidak maksimal dalam pekerjaan, dengan demikian perlu peningkatan tingkat pengetahuan sumber daya manusia pengelolaan gizi kerja, dan dampaknya dapat mempengaruhi terciptanya kualitas kinerja yang kurang baik merupakan penyebab timbulnya berbagai gangguan kesehatan, oleh karena itu perlu*

*diterapkan peraturan perundang-undangan untuk memantau berbagai faktor kesehatan sesuai dengan kaidah perbaikan program gizi kerja. Pelatihan dan penyuluhan ini mengusulkan suatu model pengelolaan program gizi kerja di rumah sakit Sembiring untuk menciptakan tenaga kesehatan yang sehat serta kinerja yang baik dan memuaskan.*

**Kata kunci:** *Pengetahuan, Sikap, Gizi Kerja*

## **1. PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia ke arah peningkatan kecerdasan dan produktivitas kerja. Salah satu upaya yang mempunyai dampak cukup penting terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan status gizi masyarakat. Status gizi masyarakat merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas hidup dan produktivitas kerja (Satriono, 1999).

Zat gizi adalah zat-zat yang diperoleh dari bahan makanan yang dikonsumsi, mempunyai nilai yang sangat penting (tergantung dari macam-macam bahan makanannya) untuk memperoleh energi guna melakukan kegiatan fisik sehari-hari bagi para pekerja. Termasuk dalam memelihara proses tubuh dalam pertumbuhan dan perkembangan yaitu penggantian sel-sel yang rusak dan sebagai zat pelindung dalam tubuh (dengan cara menjaga keseimbangan cairan tubuh).

Proses tubuh dalam pertumbuhan dan perkembangan yang terpelihara dengan baik akan menunjukkan baiknya kesehatan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sehat tentunya memiliki daya pikir dan daya kegiatan fisik sehari-hari yang cukup tinggi (Adrianto Dan Ningrum) . Tubuh manusia memerlukan sejumlah pangan dan gizi secara tetap, sesuai dengan standar kecukupan gizi, namun kebutuhan tersebut tidak selalu dapat terpenuhi. Penduduk yang miskin tidak mendapatkan pangan dan gizi dalam jumlah yang cukup. Mereka menderita lapar pangan dan gizi, mereka menderita gizi kurang. Keadaan gizi seseorang merupakan gambaran apa yang dikonsumsinya dalam jangka waktu yang cukup lama. Bila kekurangan itu ringan, tidak akan dijumpai penyakit defisiensi yang nyata, tetapi akan timbul konsekuensi fungsional yang lebih ringan dan kadang-kadang tidak disadari kalau hal tersebut karena faktor gizi (Aziza, Dkk. 2015).

## **2. METODE**

Penelitian dalam penelitian ini termasuk penelitian gizi kerja di Rumah Sakit Sembiring. Peneliti melakukan investigasi dan pendataan tentang gizi kerja pada tenaga kerja di rumah sakit untuk memantau gizi pekerja di RS Sembiling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei yang menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data untuk mendapatkan jawaban dari narasumber atau kuisisioner, dan mengecek hasil tes berupa panduan IMT dan pengukuran pemeriksaan antropometri. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel dengan hipotesis gizi kerja di RSUD Sembiring.

## **3. HASIL**

Apabila urutan kerja dimulai dari program pembuatan gizi (X1) kemudian dari SDM 1 (X3) pengelolaan perbaikan gizi para tenaga kesehatan, maka model pengelolaan gizi pada tenaga kesehatan di RS Sembiring dapat diterapkan secara sistematis. Hal ketiga yang berdampak adalah kurangnya pemahaman tentang gizi pada tenaga kesehatan itu sendiri yang

diperoleh dari kegiatan program gizi karyawan dari pelayanan kesehatan (X2) rumah sakit, dan yang paling kecil dampaknya adalah mencegah dampak kekurangan gizi pada tenaga kesehatan di rumah sakit (X4). Semoga berhasil dan SOP (Standard Surgical Procedure) terlaksana dengan baik.

Tahapan proses pengolahan program pembuatan gizi kerja (X1) dapat mempengaruhi skala risiko. Agar dapat menanganinya dengan benar, pertama-tama kita perlu memahami proses perbaikan gizi yang benar kepada tenaga kesehatan di rumah sakit. Kedua, inilah sumber pengetahuan para tenaga kesehatan harus ditekankan kepada seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit dan harus diperhatikan dengan cermat. Ketiga, kita harus bisa mengetahui takaran atau kandungan makan yang baik untuk dikonsumsi para tenaga kesehatan yang dihasilkan di rumah sakit sehingga kita bisa memprediksi jumlah sampah yang dihasilkan setiap hari, setiap minggu, setiap bulan, dan setiap tahun. Terakhir, petugas kesehatan harus menyadari akan pentingnya gizi yang baik dengan harapan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Metode penanganan program perbaikan gizi kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit (X4) meliputi pemahaman tentang pentingnya gizi yang baik, tingkat pengetahuan dan kesadaran manajemen rumah sakit terhadap peraturan perundang-undangan terkait masalah gizi kerja pada karyawan, dan pemahaman sikap tenaga kesehatan khususnya pada perbaikan gizi yang lebih baik di Rumah Sakit, serta berupaya untuk mengelola dan memantau perbaikan dari program gizi kerja pada tenaga kesehatan di RSUD Sembiring.

#### **4. PEMBAHASAN**

Dari hasil penilaian status gizi tenaga kerja pada tenaga kesehatan diketahui tidak terdapat tenaga kerja yang mengalami gizi kurang atau dikategorikan kekurangan berat badan. Ini menunjukkan bahwa asupan kalori yang diberikan kepada tenaga kerja telah baik. Status gizi baik (normal) pada sampel penelitian mencapai 11 orang, hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan cukup baik dalam penyelenggaraan kebutuhan gizi karyawan. Gizi lebih pada tenaga kerja yaitu 2 orang responden mendapat kategori gemuk tingkat ringan, dan 4 orang responden dikategorikan gemuk tingkat berat. Seseorang yang mengalami gizi lebih atau kelebihan berat badan, beresiko menderita penyakit degeneratif seperti penyakit jantung dan pembuluh darah, kencing manis (diabetes mellitus), tekanan darah tinggi, gangguan sendi dan tulang dan lain sebagainya. Kegemukan atau obesitas di sebabkan oleh ketidakseimbangan kalori yang masuk dibandingkan dengan kalori yang keluar. Namun aktifitas fisik dan olah raga dapat meningkatkan

jumlah penggunaan kalori keseluruhan. Ketidak seimbangan kalori yang terjadi pada 6 responden diatas disebabkan oleh faktor pengetahuan tentang gizi, faktor pola makan dan faktor lingkungan kerja. Untuk faktor pengetahuan tentang gizi, ternyata tenaga kerja masih belum begitu memperhatikan bagaimana pola makan yang mereka terapkan untuk tubuh mereka sendiri dan apa yang mereka makan serta jumlah asupan kalori yang masuk ke dalam tubuh mereka. Bahwasanya makan berlebihan akan meningkatkan asupan dan menurunkan keluaran kalori. Faktor lain yaitu faktor lingkungan kerja seperti tekanan panas, meskipun pekerjaan di office tidak banyak mengeluarkan keringat namun penggunaan AC di ruangan selama bekerja hampir ±10 jam membuat tubuh membutuhkan banyak cairan agar tidak terjadi kekurangan cairan. 11 orang responden yang termasuk dalam kategori normal dapat beresiko mengalami kegemukan baik tingkat ringan maupun tingkat berat apabila tidak dilakukan pengendalian. Upaya pengendalian yang harus dilakukan untuk mencegah

peningkatan angka kegemukan dan untuk menunjang status gizi yang baik (normal), yaitu dengan cara memberikan pengetahuan tentang gizi melalui upaya promosi kesehatan untuk meningkatkan kesadaran bahwa kegemukan merupakan pemicu timbulnya masalah kesehatan yang berat, selain itu dengan pengadaan makanan yang memiliki nilai gizi seimbang dan dengan cara memasak yang sehat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pengadaan kantin rendah lemak di tempat kerja.

Cara penentuan kebutuhan kalori yang dilakukan penulis telah sesuai dengan Liswanti Yusuf, 2008. Yaitu telah memperhatikan penyesuaian jenis kelamin, usia, tingkat kegiatan dan tingkat kebutuhan kalori. Selain itu juga telah sesuai dengan angka kecukupan gizi yang tercantum dalam Kepmenkes RI No. 1593/5K/XI/2005. Dari 17 orang sampel, 11 orang mengalami kelebihan kalori dan 6 orang mengalami kekurangan kalori, itu disebabkan oleh karena dalam pengambilan makanan setiap tenaga kerja berbeda padahal catering menyediakan berbagai macam pilihan makanan, sehingga banyak tenaga kerja yang mengambil makanan dalam porsi banyak sehingga nilai kandungan kaloripun menjadi lebih. Sebaliknya untuk 6 orang sampel mengalami kekurangan kalori dikarenakan pengambilan makanan hanya dalam jumlah yang sedikit. Penilaian kandungan makanan (karbohidrat, lemak, dan protein) yang dikonsumsi tenaga kerja adalah untuk karbohidrat 7 orang responden sudah sesuai, 1 orang lebih dan 9 orang kurang kebutuhan karbohidratnya. Sedangkan untuk lemak 15 orang responden sudah sesuai, 1 orang lebih dan 1 orang kurang kebutuhan lemaknya.

Dari penilaian tersebut masih ada yang kekurangan maupun kelebihan karbohidrat, protein, dan lemak. Kurang dan kelebihan ketiga zat tersebut tentunya mempunyai dampak yang kurang baik bagi tubuh. Akibat dari kekurangan karbohidrat antara lain dapat mempercepat terjadinya kelelahan karena karbohidrat merupakan sumber energi utama sedangkan kelebihan karbohidrat yaitu apabila energi yang diperoleh dari makanan sumber karbohidrat kompleks (selain gula) melebihi 60% atau 2/3 bagian dari energi yang dibutuhkan, maka kebutuhan protein, vitamin dan mineral sulit dipenuhi. Akibat dari kekurangan protein yaitu tidak ada yang membangun, memelihara, dan memperbaiki semua jaringan yang rusak dalam tubuh, sedangkan apabila kelebihan protein maka dampak yang akan terjadi adalah kebutuhan karbohidrat dan lemak akan sulit dipenuhi. Akibat dari kekurangan lemak yaitu mempercepat rasa lapar karena lemak merupakan sumber makanan cadangan. Tetapi apabila kelebihan lemak maka dapat menyebabkan kegemukan yang tidak sehat dan penyakit degeneratif lainnya. Kandungan makanan (karbohidrat, protein dan lemak) akan berpengaruh pada jumlah kebutuhan kalori dalam tubuh oleh karena itu sebaiknya hal ini diperhatikan oleh tenaga kerja maupun pihak catering dalam menyediakan makanan dan sebaiknya ada ahli gizi untuk memantau kadar gizi yang terdapat pada masing-masing menu makanan Rumah Sakit

## **5. KESIMPULAN**

Model yang dikembangkan untuk pengelolaan program gizi kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Sembiring memiliki strategi baru, Dampak terpenting adalah perubahan tata cara penanganan perbaikan program gizi pada karyawan di rumah sakit, diikuti oleh sumber daya manusia (SDM), ketersediaan lingkungan, dan sarana prasarana kemudian ketersediaan sumber daya manusia. Variabel gizi kerja pada rumah sakit, dan variabel yang paling kecil dampaknya adalah dampak dari pengolahan kekurangan gizi pada tenaga kesehatan di rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, E. H. And D. N. A. Ningrum (2010). HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KESEGERAN JASMANI DAN STATUS GIZI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* (Vol 5, No 2 (2010)).
- Atikah Proverawati Dan Erna Kusuma Wati. (2010) *ILMU GIZI UNTUK KEPERAWATAN DAN GIZI KESEHATAN*. Yogyakarta: Nuhamedika.
- Ari Agung, I. G. A. (2008). Pengaruh Perbaikan Gizi Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja.” *Piramida* (Vol. 4, No. 1 Juli 2008).
- Aziza, Z. And F. F. Dieny (2015). “Perbedaan Aktivitas Fisik Intensitas Berat, Asupan Zat Gizi Makro, Persentase Lemak Tubuh, Dan Lingkar Perut Antara Pekerja Bagian Produksi Dan Administrasi Pt. Pupuk Kujang Cikampek.” *Journal Of Nutrition College* (Vol 4, No 2 (2015): (April 2015)): 96-103.
- Ellyke, E. (2007). “Hubungan Tingkat Kecukupan Energi Dan Protein Dengan Status Gizi Pekerja Wanita Di Sentra Industri Sandal, Sidoarjo.” *Ikesma* (Vol 3, No 1 (2007)).
- Hidayat Syarif. 1997. *Membangun Sdm Berkualitas. Suatu Telaahan Gizi Masyarakat Dan Sumber Daya Keluarga*. Ipb. Bogor.
- Mahdar, D., Et Al. (1996). “Status Gizi Mikro (Tembaga, Seng Dan Kronium), Pengetahuan Gizi Dan Keadaan Gizi Lebih Pada Pria Pekerja.” *Jurnal Penelitian Gizi Dan Makanan* (Jilid 19 (1996)).
- Marsetyo, H Dan G. Kartasapoetra. 1991. *Ilmu Gizi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Miagia I.S. & Hidayati T. (2010) Hubungan Pelaksanaan Prinsip Pemberian Menu Nurcahyo, K. Dan Briawan, D. (2010) Konsumsi Pangan Penyakit Infeksi Dan Status Gizi Anak Balita Pasca Perawatan Gizi Buruk, *Jurnal Gizi Dan Pangan*, Vol. 5 (3): Pp. 164-170
- Mulyatiningsih, E. (2000). “Pengendalian Stres Pada Wanita (Tinjauan Dari Pekerjaan Dan Status Gizi).” *Humaniora* (Vol 5, No 2: 2000).
- Suma“Mur, 1996. *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung
- Sunitaalmatsier, *Prinsip Dasar Ilmu Gizi*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2009), Hlm.296
- Wijayanti, Reni, 2007. *Materi Kuliah Gizi Kerja*. Surakarta : D-Iii Hiperkes Dan Kk Fakultas Kedokteran Uns.
- Wulandari, P. D. A., Et Al. (2015). “Hubungan Antara Asupan Energi, Asupan Protein Dan Aktivitas Fisik Terhadap Status Gizi Penduduk Lanjut Usia Di Wilayah Kerja Upt Kesmas Blahbatuh Ii, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.” *E-Jurnal Medika Udayana*(Vol 4 No 7(2015):E-Jurnal Medika Udayana).