

## **Kemampuan Kerja (Teknis, Manajerial, Konseptual, Perilaku) Tenaga Promotor Kesehatan di Provinsi Jawa Tengah**

**Sofwan Indarjo<sup>\*1</sup>, Muhammad Azinar<sup>1</sup>, Bambang Budi Raharjo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas negeri Semarang*

*\*sofwanindarjo@mail.unnes.ac.id*

**Abstrak.** Pengembangan Sumber daya manusia tenaga Promosi Kesehatan, baik bagi pengelola program maupun pelaksana di lapangan yang berada di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021 tercatat ada tenaga Promosi Kesehatan yang berada di puskesmas, rumah sakit dan dinas Kesehatan dengan pendidikan formal (D3/D4, S1 dan S2) dengan bervariasinya sumberdaya Pendidikan, jabatan profesionalisme dan kompetensi dari tenaga promotor Kesehatan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis kemampuan kerja (teknis, manajerial, konseptual dan perilaku) Kesehatan masyarakat terhadap tenaga promotor Kesehatan di Provinsi Jawa Tengah. Tenaga promotor Kesehatan sebanyak 643 orang/responden, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling pada tenaga promotor Kesehatan sebanyak 114 orang. Analisis data dengan menggunakan regresi linier sederhana, Peningkatan kemampuan kerja sangat dipengaruhi oleh teknis, manajerial, konseptual dan perilaku sehingga pembinaan bagi tenaga promotor Kesehatan sangat diperlukan.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Teknis, Manajerial, Konseptual, Perilaku Promotor

### **PENDAHULUAN**

Promosi kesehatan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat melalui pembelajaran dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat, agar mereka dapat menolong dirinya sendiri, serta mengembangkan kegiatan yang bersumber daya masyarakat, sesuai sosial budaya setempat dan didukung oleh kebijakan publik yang berwawasan Kesehatan. Salah satu upaya kesehatan dasar yang merupakan program minimal dan harus dilaksanakan setiap layanan kesehatan adalah Program Promosi

Kesehatan dengan melaksanakan berbagai kegiatan promosi hidup bersih dan sehat dengan indikator keberhasilan adalah perbaikan perilaku sehat masyarakat (Linda Ewles, Msc., BSc., SRD. & Ina Simnett, MA (Oxon), DPhil., 1994).

Menteri Kesehatan Nomor 1193/Menkes/SK/X/2004 tentang Kebijakan Nasional Promosi Kesehatan, yang menyatakan bahwa promosi kesehatan adalah “Upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat melalui pembelajaran dari, oleh, untuk, dan bersama masyarakat, agar mereka dapat

menolong dirinya sendiri, serta mengembangkan kegiatan yang bersumber daya masyarakat, sesuai sosial budaya setempat dan didukung oleh kebijakan publik yang berwawasan kesehatan”.(Kemenkes RI, 2017) Selanjutnya Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 74 Tahun 2015 tentang Upaya Peningkatan Kesehatan dan Pencegahan Penyakit menyebutkan bahwa promosi kesehatan adalah proses untuk memberdayakan masyarakat melalui kegiatan menginformasikan, mempengaruhi, dan membantu masyarakat agar berperan aktif mendukung perubahan perilaku dan lingkungan serta menjaga dan meningkatkan kesehatan menuju derajat kesehatan yang optimal (Kementerian Kesehatan RI, 2014). Untuk dapat melakukan upaya promosi kesehatan baik di Puskesmas, Rumah Sakit, Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Dinas Kesehatan Provinsi, di Kementerian Kesehatan maupun Unit-unit Kerja lainnya, dibutuhkan tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku. Diharapkan tenaga atau sumber daya Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku ini mampu menggerakkan dan merangsang adanya perubahan perilaku maupun perubahan lingkungan menuju perilaku dan lingkungan yang sehat.

Pengembangan Sumber daya manusia tenaga Promosi Kesehatan, baik bagi pengelola program maupun pelaksana di lapangan yang berada di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021 tercatat ada tenaga Promosi Kesehatan yang berada di puskesmas, rumah sakit dan dinas Kesehatan dengan pendidikan formal (D3, S1 dan S2). Pelaksanaan promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat sampai saat ini belum maksimal, hal ini disebabkan karena terbatasnya kapasitas promosi kesehatan di daerah akibat kurangnya tenaga promosi kesehatan. Berdasarkan laporan Rifaskes 2019, diketahui bahwa jumlah tenaga penyuluh kesehatan masyarakat di Puskesmas hanya 4.144

orang di seluruh Indonesia. (Kemenkes RI, 2017) Tenaga tersebut tersebar di 3.085 Puskesmas (34,4%). Rata-rata tenaga promosi kesehatan di Puskesmas sebanyak 0,46 per Puskesmas. Itu pun hanya 1% yang memiliki basis pendidikan/pelatihan promosi kesehatan. Jumlah tenaga promosi Kesehatan sebanyak 643 orang tersebar di seluruh 35 kabupaten dan kota di Jawa Tengah. Tenaga promosi Kesehatan tersebut yang sudah memiliki jabatan fungsional promkes masih sedikit, ditunjang dari latar belakang pendidikan dari tenaga promotor yang sangat bervariasi seperti perawat, bidan, tenaga sanitarian dan juga sarjana Kesehatan masyarakat yang bukan minat promosi Kesehatan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas kemampuan sebagai seorang promotor Kesehatan (Garmin et al., 2012). Penilaian kriteria Sumber daya manusia berdasarkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Pengetahuan dan keterampilan SDM rumah sakit sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki masing-masing SDM sesuai bidangnya (Saputra et al., 2015).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini didesain secara kuantitatif dengan metode survei eksploratif. Penelitian ini dioperasionalkan melalui 4 dimensi kemampuan kerja yang meliputi teknis, manajerial, konseptual dan perilaku sebagai variabel independen dan kinerja tenaga promotor Kesehatan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga promosi Kesehatan di provinsi Jawa Tengah yang sudah melaksanakan sumpah profesi tenaga promotor Kesehatan sebanyak 643 orang/responden pada tahun 2020. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini digunakan simple random sampling pada tenaga promotor Kesehatan sebanyak 114 orang/responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi untuk pengumpulan data

sekunder dan penyebaran angket melalui google form untuk mendapatkan data primer. Analisis data utama yang digunakan adalah analisis inferensial dengan tujuan menjelaskan pengaruh hubungan antara sejumlah variabel penelitian, yang dikaji melalui analisis regresi linier sederhana dengan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebesar 79.8 %, umur responden di dominasi pada usia muda sebanyak 56 orang (49.1 %) hampir separuh dari sampel, status kepegawain yang besar pada Pegawai Negeri Sipil / PNS sebanyak 76 orang (66.7 %), tingkat Pendidikan sebagian besar lulusan sarjana S1 Kesehatan masyarakat, masa kerja 1 sampai 3 tahun menempati tertinggi sebanyak 50 orang (43.9 %). Rata-rata masa kerja sebagai tenaga penyuluh terbilang masing muda untuk melaksanakan tugas sebagai agen perubahan, hal ini dapat dilihat dari lamanya mereka melaksanakan tugas tersebut kisaran 1-10 tahun bahkan ada yang sudah belasan tahun.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Promotor Kesehatan provinsi Jawa Tengah**

Variabel	n	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	23	20.2
Perempuan	91	79.8
<b>Umur</b>		
23-30	56	49.1
31-40	32	28.1
41-50	11	9.6
> 50	15	13.2
<b>Status kepegawaian</b>		
PNS	76	66.7
Kontrak BOK	34	29.8
Kontrak BLU	4	3.5
<b>Tingkat pendidikan</b>		
D3/D4	8	7.0

S 1 Kesmas	97	85.1
S 1 lainnya	2	1.8
S 2 Kesmas	5	4.4
S 2 lainnya	2	1.8
<b>Masa Kerja</b>		
0.4 bulan - 1 tahun	20	17.5
1-3 tahun	50	43.9
3-10 tahun	26	22.8
>10 tahun	18	15.8

## Kemampuan teknis terhadap kinerja Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Standardized Coefficients	Beta	t	Sign.
1 (Constant)	26.307	.677		3.940	.000
kemampuan teknis	2.856	.677	.677	9.702	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi  $Y = 26.230 + 2.856 X$  memiliki makna jika koefisien X dianggap nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 26.230. Koefisien regresi 2.856 menyatakan bahwa setiap penambahan koefisien variabel X sebesar 1, maka akan terjadi penambahan nilai pada variabel Y sebesar 2.856.

Nilai t hitung sebesar  $9.702 > 1.658$  (t tabel dengan df 110). Selain itu, pada tabel *coefficient* terlihat bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan

koefisien regresi signifikan berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hastuti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.0009 < 0.05$  dimana responden yang memiliki kompetensi tinggi tentang tugas pokok dan fungsinya akan melakukan pekerjaannya dengan baik, tidak harus digerakkan pimpinan namun atas pemahaman sendiri (Hastuti, 2019).

Menurut Sulistyorini (2015) dalam Hastuti (2019) juga disebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki responden berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Responden yang memiliki kompetensi baik berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku maka dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien dan profesional (Hastuti, 2019).

### Kemampuan manajerial terhadap kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Standardized Coefficients	Beta	t	Significance
1 (Constant)	33.605	.768		4.417	.000
kemampuan manajerial	3.381	.459	.581	7.527	.000

### a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi  $Y = 33.605 + 3.381 X$  memiliki makna jika koefisien X dianggap nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 33.605. Koefisien regresi 3.381 menyatakan bahwa setiap penambahan koefisien variabel X sebesar 1, maka akan terjadi penambahan nilai pada variabel Y sebesar 3.381.

Nilai t hitung sebesar  $7.527 > 1.658$  (t tabel dengan df 110). Selain itu, pada tabel *coefficient* terlihat bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sopan Adrianto yang menyebutkan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.695 (ADRIANTO, 2011). Selain itu, dalam penelitian lain juga disebutkan bahwa kemampuan manajerial memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja yaitu sebesar 0.332 (Kasyfiatie et al., 2016). Kemampuan manajerial meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, penilaian dan penyeliaan (Kasyfiatie et al., 2016). Jika seorang promotor kesehatan memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka akan baik pula kinerjanya.

### Kemampuan konseptual terhadap kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Standardized Coefficients	Beta	t	Significance
1 (Constant)	33.605	.768		4.417	.000
kemampuan konseptual	3.381	.459	.581	7.527	.000

		rr			
		o			
		r			
1 (Constant)	36.809	4.74		7.85	.000
kemampuan konseptual	3.934	.33	.740	11.597	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi  $Y = 36.809 + 3.934 X$  memiliki makna jika koefisien X dianggap nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 36.809. Koefisien regresi 3.934 menyatakan bahwa setiap penambahan koefisien variabel X sebesar 1, maka akan terjadi penambahan nilai pada variabel Y sebesar 3.934.

Nilai t hitung sebesar  $11.597 > 1.658$  (t tabel dengan df 110). Selain itu, pada tabel *coefficient* terlihat bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan konseptual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Marlina dkk (2016) yang menyebutkan bahwa kemampuan konseptual memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.187 (Kasyfiatie et al., 2016).

Penelitian lain juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan yang meliputi kemampuan berinteraksi, kemampuan konseptual dan kemampuan administratif terhadap kinerja pelayanan re-registrasi STR bidang di Banten (Pratala, 2018). Hal tersebut memberikan pengertian bahwa semakin baik kemampuan konseptual, maka semakin baik pula kinerja seseorang.

### Kemampuan perilaku terhadap kinerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
Model		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		13.542	13.031		1.035	.300
kemampuan perilaku		5.347	1.092	.487	5.879	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi  $Y = 13.542 + 5.347 X$  memiliki makna jika koefisien X dianggap nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 13.542. Koefisien regresi 5.347 menyatakan bahwa setiap penambahan koefisien variabel X sebesar 1, maka akan terjadi penambahan nilai pada variabel Y sebesar 5.347.

Nilai t hitung sebesar  $5.879 > 1.658$  (t tabel dengan df 110). Selain itu, pada tabel *coefficient* terlihat bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Marlina dkk (2016) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan perilaku terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.519. Kemampuan perilaku ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Kasyfiatie et al., 2016).

Menurut Robbin (2006) dalam Kasyfiatie (2016) Kemampuan perilaku merupakan kemampuan yang

memperlihatkan bagaimana seseorang dapat berhubungan dengan orang lain, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana ia dapat bekerjasama dengan orang lain, apakah ia bersedia mengingatkan rekan kerja yang lain jika melakukan kesalahan atau tidak, apakah ia bersedia menegur, dll (Kasyfiatie et al., 2016).

Hasil kemampuan kerja dengan 4 domain sebagai berikut Kemampuan teknis dengan signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kemampuan manajerial terhadap kinerja (R Square) sebesar 0.338, Hasil ini menunjukkan bahwa 33.2% kemampuan manajerial berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan Manajerial dengan bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel pengaruh kemampuan konseptual terhadap kinerja (R Square) sebesar 0.548, Hasil ini menunjukkan bahwa 54.4% kemampuan konseptual berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan konseptual pada responden bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan konseptual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel pengaruh kemampuan perilaku terhadap kinerja (R Square) sebesar 0.237, hasil ini menunjukkan bahwa 23.7% kemampuan perilaku berpengaruh terhadap kinerja. Kemampuan perilaku dengan F hitung sebesar 34.560 dengan taraf signifikan 0.000, oleh karena  $p < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kemampuan perilaku terhadap kinerja. Nilai t hitung sebesar  $5.879 > 1.658$  (t tabel dengan df 110). Selain itu, pada tabel *coefficient* terlihat bahwa signifikansi adalah 0.000 maka hipotesis diterima dan koefisien regresi signifikan berarti kemampuan perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Kemampuan kerja para tenaga promosi Kesehatan sangat mendukung terhadap kinerja yang meliputi: Kemampuan Teknis terhadap kinerja, Kemampuan manajerial terhadap kinerja, Kemampuan konseptual terhadap kinerja, Kemampuan perilaku terhadap kinerja. Hal ini menjadi modal utama dalam meningkatkan prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, M., Nyorong, M., & Darmawansyah. (2014). *Kompetensi Promosi Kesehatan Pada Petugas Penyuluh Kesehatan Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Samarinda*. 4–6.
- Christanti, J., & Juliantini, M. (2020). Analisis Ketersediaan Tenaga Kesehatan Terhadap Capaian Indikator Kinerja Puskesmas Di Kabupaten Ketapang Tahun 2019. *Praxis*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.24167/praxis.v3i1.2652>
- Garmin, B., Thaha, R. M., & Furqaan, M. (2012). *CAKUPAN PROGRAM PROMOSI KESEHATAN ABILITY OF COMMUNITY HEALTH EDUCATORS TOWARD PUBLIC HEALTH COVERAGE HEALTH PROMOTION PROGRAM Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin Alamat *Korespondensi* : .
- Gayatri Setyabudi, R., & Dewi, M. (2017). Analisis Strategi Promosi Kesehatan dalam Rangka Meningkatkan Kesadaran Hidup

- Sehat oleh Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. RM. Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Komunikasi*, 12(1), 81–100. <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol12.iss1.art6>
- Hendriani, A. D., & Hadi, E. N. (2020). EVALUASI STANDAR PROMOSI KESEHATAN RUMAH SAKIT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. SOEKARDJO KOTA TASIKMALAYA. *Jukema (Jurnal Kesehatan Masyarakat Aceh)*, 6(1), 29–42. <https://doi.org/10.37598/jukema.v6i1.798>
- Kemendes RI. (2017). *Pusat peningkatan mutu sumber daya manusia kesehatan*. 1–8.
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Modul pelatihan tim penilai jabatan fungsional kesehatan*.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional. (2019). *Kajian Sektor Kesehatan (Public Health Functions) dan Health Security*. [https://www.bappenas.go.id/files/6115/9339/1933/FA\\_Preview\\_HSR\\_Book02.pdf](https://www.bappenas.go.id/files/6115/9339/1933/FA_Preview_HSR_Book02.pdf)
- Linda Ewles, Msc., BSc., SRD. & Ina Simnett, MA (Oxon), DPhil., C. (1994). *Promosi Kesehatan*. 28–29.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. *MIMBAR*, XXVIII(1), 93–102.
- Saputra, M., Marlinae, L., Rahman, F., & Rosadi, D. (2015). Program Jaminan Kesehatan Nasional Dari Aspek Sumber Daya Manusia Pelaksana Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 32. <https://doi.org/10.15294/kemas.v11i1.3462>
- Yuniarti, S. Z., & Widjanarko, B. (2017). *Kinerja Petugas Penyuluh Kesehatan Masyarakat dalam Praktek Promosi Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Pati*. 165–173.