

Analisis Perbedaan Pengetahuan Gizi Kerja pada Pegawai Instansi Pemerintah di Kota Jambi

Budi Aswin^{1*}, Ismi Nurwaqiah Ibnu², La Ode Reskiaddin³

^{1,2,3} Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi, Indonesia.

¹ budiaswin@unja.ac.id*

*Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received: 13-11-2023

Revised: 30-11-2023

Accepted: 30-12-2023

Keywords

Effectiveness,
Knowledge,
Job Nutrition,
Government Employees

ABSTRAK

Occupational nutrition is a promotional and preventive effort that can be carried out to improve health status and work productivity. This research aims to analyze the effectiveness of implementing occupational nutrition for government agency employees in Jambi City. This research is in the form of quantitative research, a type of quasi-experimental design research in which there is an intervention group and a control group. In the intervention group, treatment was carried out by providing a work nutrition package. The population in this study were ASN employees at the PUPR Service, ASN employees at the Jambi City Manpower, Cooperatives, and MSMEs Department, and the sample obtained was 58 people, calculated using the experimental research formula. Data will be analyzed to determine the effectiveness of implementing occupational nutrition for government agency employees in Jambi City using the Mann-Whitney test with ($\alpha = 0.05$). The results of the analysis showed there were differences in knowledge ($p = 0.019$) between intervention group employees and control groups of government agency employees in Jambi City. In conclusion, the occupational nutrition package is effective in improving knowledge related to work nutrition among employees of government agencies in Jambi City.

1. Pendahuluan

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi pasar tenaga kerja salah satunya adalah tingkat produktivitas tenaga kerja[1]. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerja yang salah satunya adalah kesehatan pekerja. *Workplace Safety and Health* melaporkan bahwa pada tahun 2021 penyakit akibat kerja yang banyak terjadi adalah *Musculoskeletal Disorder* sebanyak 328 Kasus, *noise induced deafness* sebanyak 110 kasus[2].

Pekerja mempunyai risiko terhadap masalah kesehatan yang disebabkan oleh proses kerja, lingkungan kerja serta perilaku kesehatan pekerja[3]. Menurut ILO, setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja[4]. Berdasarkan data *Workplace Safety and Health Report* diketahui bahwa terjadi peningkatan angka kejadian penyakit akibat kerja dari 14,8 per 100.000 pekerja pada tahun 2019 menjadi 16 per 100.000 pekerja[2].

Penyakit akibat kerja tidak hanya terjadi pada sektor industri, tetapi pekerja pada sektor pemerintahan juga memiliki risiko yang cukup tinggi terhadap penyakit akibat kerja baik penyakit menular maupun tidak menular. Di Kota Jambi ditemukan tidak sedikit pegawai pemerintahan yang menderita Sindrom Metabolik[5]. Riset Kesehatan Dasar tahun 2018 yang dilakukan oleh Badan Penelitian dan

Pengembangan Kesehatan menghitung prevalensi atau proporsi beberapa perilaku terkait sindrom metabolik seperti aktifitas fisik, merokok, konsumsi buah/sayuran konsumsi alkohol. Kejadian sindrom metabolik juga dapat disebabkan karena adanya pengaruh dari lingkungan kerja seperti beban kerja dan stress kerja[6].

Gizi kerja merupakan upaya promotif dan preventif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja. Penerapan gizi kerja menjadi keharusan investasi yang rasional bagi perbaikan kualitas tenaga kerja. Pemenuhan kebutuhan gizi kerja ini melalui pemberian makanan dengan kalori yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja. Apabila kebutuhan kalori tersebut tidak dapat terpenuhi, maka akan dampaknya buruk bagi tubuh seperti kelelahan kerja, menurunnya produktivitas, dan kurangnya konsentrasi[7].

Hasil penelitian Guspianto *et al* (2022) terkait sindrom metabolic pada pegawai pemerintahan di kota jambi dengan jumlah sampel 108 responden diketahui bahwa prevalensi kejadian sindrom metabolik pada pegawai pemerintahan di kota jambi sebesar 60,2%. Faktor yang berhubungan dengan kejadian sindrom metabolic ini adalah pola makan, dan aktivitas fisik. Hasil uji statistic bahwa terdapat hubungan pola makan dan aktivitas fisik dengan kejadian Sindrom Metabolik pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Jambi. Penelitian Grimani (2019) dapat dikatakan bahwa intervensi gizi dan aktivitas fisik di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, performa kerja, dan menurunkan angka ketidakhadiran. Penelitian Ratna (2020) dengan 52 sampel juga menemukan adanya pengaruh intervensi gizi kerja melalui pemberian makanan tambahan dan peregangan terhadap tingkat kelelahan kerja dan gangguan musculoskeletal pada pekerja.

Berdasarkan observasi studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui pengamatan pada pegawai pemerintahan terkait permasalahan gizi kerja, dapat dilihat dari banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, beban kerja fisik dan mental yang besar bahkan tingginya permasalahan stress kerja. Dengan diselenggarakannya gizi kerja yang baik, maka kesehatan kerja dan keselamatan kerja pada pegawai pemerintahan dapat diminimalkan. Dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan pemberian intervensi pelaksanaan gizi kerja bagi pegawai pemerintahan. Melalui wawancara dibantu alat ukur kuesioner kepada 3 orang pegawai Kemenaker, mereka kurang mengerti dan tidak tahu terkait gizi kerja seperti pegawai dapat mengalami gangguan kesehatan karena pekerjaan sehari-hari seperti kelelahan kerja, nyeri pada bagian punggung, lelah di semua badan, serta merasa mengantuk saat bekerja. Dengan adanya intervensi pelaksanaan gizi kerja, maka diharapkan pengetahuan pegawai terkait gizi kerja dapat meningkat dan masalah gangguan kesehatan akibat kerja bisa diminimalkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis perbedaan pengetahuan gizi kerja pada pegawai instansi pemerintah di Kota Jambi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian quasi experiemtal design yaitu adanya kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Populasi penelitian adalah pegawai ASN di Dinas PUPR, pegawai ASN di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM Kota Jambi. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden yang terbagi atas 29 responden pegawai ASN di Dinas PUPR kota Jambi sebagai kelompok intervensi dan 29 responden pegawai ASN di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM Kota Jambi ditambah pegawai dinas PUPR kota Jambi sebagai kelompok kontrol. Analisis statistik menggunakan uji *mann-whitney test* pada taraf kepercayaan 95% ($p < 0,05$).

3. Hasil

Analisis Univariat

Berikut hasil penelitian yang didapat setelah dilakukan penelitian khususnya mengenai analisis perbedaan pengetahuan tentang gizi kerja pada pegawai instansi pemerintah di kota Jambi. Sampel penelitian terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok intervensi yang diberi paket gizi kerja yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi dan kelompok kontrol adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ditambah dengan pegawai dinas PUPR yang tanpa diberi paket gizi kerja.

Tabel 1. Distribusi Umur Pegawai Instansi Pemerintah di Kota Jambi

Umur	Intervensi		Kontrol	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Kurang Berisiko (< 35 tahun)	19	65,5	15	51,7
Berisiko (≥ 35 tahun)	10	34,5	14	48,3
Total	29	100	29	100

Tabel 1. merupakan tampilan tabel umur dua kelompok pegawai yaitu yang diberikan paket gizi kerja dan tanpa diberikan paket gizi kerja. Untuk kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak berumur kurang berisiko yaitu umur < 35 tahun yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai juga paling banyak berumur kurang berisiko yaitu umur < 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang (48,3%).

Tabel 2. Distribusi Jenis Kelamin Pegawai

Jenis Kelamin	Intervensi		Kontrol	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Laki-laki	13	44,8	16	55,2
Perempuan	16	55,2	13	44,8
Total	29	100	29	100

Tabel 2. merupakan tampilan tabel jenis kelamin dua kelompok pegawai yaitu yang diberikan paket gizi kerja dan tanpa diberikan paket gizi kerja. Untuk kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang (55,2%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak berjenis kelamin laki- laki yaitu sebanyak 16 orang (55,2%).

Tabel 3. Distribusi IMT Pegawai Instansi Pemerintah di Kota Jambi

Intervensi	Intervensi		Kontrol	
	(n)	(%)	(n)	(%)
IMT				
Normal	19	65,5	18	62,1
Tidak Normal	10	34,5	11	37,9
Total	29	100	29	100

Tabel 3. merupakan tampilan tabel IMT (status gizi) dua kelompok pegawai yaitu yang diberikan paket gizi kerja dan tanpa diberikan paket gizi kerja. Untuk kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak pada IMT normal yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak juga pada IMT normal yaitu sebanyak 18 orang (62,1%).

Tabel 4. Distribusi Pengetahuan Pegawai Instansi Pemerintah di Kota Jambi

Pengetahuan	Intervensi		Kontrol	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Baik	19	65,5	13	44,8
Kurang	10	34,5	16	55,2
Total	29	100	29	100

Tabel 4. merupakan tampilan tabel pengetahuan terkait gizi kerja dua kelompok pegawai yaitu yang diberikan paket gizi kerja dan tanpa diberikan paket gizi kerja. Untuk kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak dengan pengetahuan baik terkait gizi kerja yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak dengan pengetahuan kurang yaitu sebanyak 16 orang (55,2%).

Analisis Bivariat

Berikut hasil analisis bivariat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	n	Median (minimum-maksimum)	Rerata±s.b	Signifikan
Pengetahuan				
Diberi Paket Gizi Kerja	29	3,0 (2,0-6,0)	3,67±1,397	0,019
Tanpa Paket Gizi Kerja	29	6,0 (5,0-22,0)	8,13±4,486	

Hasil analisis (*mann-whitney test*) untuk pengetahuan terkait gizi kerja diperoleh nilai $p= 0,019$ yang masih lebih kecil dari alpha 0,05 yang artinya ada perbedaan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai kelompok intervensi dan kelompok kontrol atau paket gizi kerja efektif meningkatkan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai instansi pemerintah di Kota Jambi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji untuk pengetahuan terkait gizi kerja diperoleh nilai $p= 0,019$ yang masih lebih kecil dari alpha 0,05 yang artinya ada perbedaan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai kelompok intervensi dan kelompok kontrol atau paket gizi kerja efektif meningkatkan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok dalam hal pengetahuan terkait gizi kerja. Dengan kata lain, paket gizi kerja yang diberikan pada kelompok intervensi telah efektif dalam meningkatkan pengetahuan mereka terkait gizi kerja. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa

intervensi gizi kerja memiliki dampak positif pada pemahaman dan pengetahuan pegawai terkait aspek gizi dalam konteks pekerjaan mereka. Maka dari itu, program gizi kerja sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran pegawai terhadap aspek gizi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Erni Astutik dkk (2022) Terdapat perbedaan signifikan pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan intervensi. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa pemberian intervensi dapat meningkatkan pengetahuan pekerja maupun pengetahuan tentang gizi pada pekerja. Oleh karena itu, Dengan pengetahuan yang lebih baik tentang gizi kerja, pegawai dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik untuk menjaga kesehatan mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka sehingga dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi lebih lanjut dalam meningkatkan kondisi kesehatan dan kualitas kerja pegawai. Perlu diperhatikan bahwa pengetahuan terkait gizi kerja merupakan aspek penting dalam memahami keterlibatan pegawai dalam program kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja. Pengetahuan yang positif terhadap gizi kerja dapat memotivasi pegawai untuk mengadopsi praktik-praktik gizi yang lebih baik, sehingga berkontribusi pada kesejahteraan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Jesica T. Sumigar dkk (2020) bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan produktifitas pada pekerja. Motivasi yang tinggi terkait dengan gizi kerja berkaitan erat dengan pengetahuan yang baik pula tentang gizi kerja dan memiliki implikasi yang sangat positif sehingga dapat mendorong pegawai untuk lebih memperhatikan aspek gizi dalam kehidupan sehari-hari mereka, termasuk pola makan dan konsumsi makanan yang lebih sehat. Akibatnya, dapat diperkirakan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pegawai dapat meningkat. Penemuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Jesica T. Sumigar dan rekan-rekan pada tahun 2020 yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja pada pekerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan tambahan bukti bahwa motivasi yang didukung oleh pengetahuan yang baik, terutama yang terkait dengan gizi kerja, dapat memiliki dampak positif pada perilaku dan produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah di Kota Jambi[11].

4. Kesimpulan

1. Untuk kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak berumur kurang berisiko yaitu umur < 35 tahun yaitu sebanyak 19 orang (65,5%) dan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 16 orang (55,2%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai juga paling banyak berumur kurang berisiko yaitu umur < 35 tahun yaitu sebanyak 14 orang (48,3%) dan paling banyak berjenis kelamin laki- laki yaitu sebanyak 16 orang (55,2%).
2. Berdasarkan IMT (status gizi) kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak pada IMT normal yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Untuk kelompok yang tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak juga pada IMT normal yaitu sebanyak 18 orang (62,1%).
3. Pengetahuan terkait gizi kerja pada kelompok yang diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak dengan pengetahuan baik terkait gizi kerja yaitu sebanyak 19 orang (65,5%). Untuk kelompok yang

tanpa diberikan paket gizi kerja, pegawai paling banyak dengan pengetahuan kurang yaitu sebanyak 16 orang (55,2%).

4. Hasil analisis (*mann-whitney test*) untuk pengetahuan terkait gizi kerja diperoleh nilai $p=0,019$ yang masih lebih kecil dari $\alpha 0,05$ yang artinya ada perbedaan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai kelompok intervensi dan kelompok kontrol atau paket gizi kerja efektif meningkatkan pengetahuan terkait gizi kerja pada pegawai instansi pemerintah di Kota Jambi.

5. Referensi

- [1] Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Pengukuran Produktivitas Nasional Regional Sektoral 2016," 2016. [Online]. Available: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- [2] "Workplace Safety and Health Report," 2020. <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/reports-stats/wsh-national-statistics/wsh-national-stats-2020.pdf>
- [3] Kemenkes RI, "Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja," *Menteri Kesehat.*, pp. 1–35, 2016.
- [4] H. S. Haworth N, "The International Labour Organization. Handbook of Institutional Approaches to International Business," pp. 204–218.
- [5] dan S. P. Guspianto, Nurwaqiah Ibnu I, "Faktor Risiko Sindrom Metabolik Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi," 2022.
- [6] Kemenkes RI, "Laporan Nasional Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesmas) Indonesia tahun 2018," Jakarta, 2019.
- [7] W. A. Farhati UL, "Pengaruh Intervensi Gizi Kerja melalui Pemberian Makanan Tambahan terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Packing," *Higeia J. Public Heal. Res. Dev.*, vol. 4, no. 5, pp. 544–555, 2021.
- [8] S. Suwignyo and A. Saputri, "Hubungan Gizi Kerja, Teknologi Yang Digunakan Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pt. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur," *KESMAS UWIGAMA J. Kesehat. Masy.*, vol. 4, no. 1, pp. 9–18, 2018, doi: 10.24903/kujkm.v4i1.296.
- [9] A. Wicaksono, *Buku Aktivitas Fisik dan Kesehatan*, no. July. 2021.
- [10] M. Shafitra, P. Permatasari, A. Agustina, and M. Ery, "Hubungan Status Gizi, Pola Makan dan Aktivitas Fisik dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja di PT Gatra Tahun 2019," *Media Kesehat. Masy. Indones.*, vol. 19, no. 1, pp. 50–56, 2020, doi: 10.14710/mkmi.19.1.50-56.
- [11] J. T. Sumigar, P. A. T. Kawatu, and G. E. C. Korompis, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan," *J. KESMAS*, vol. 9, no. 4, pp. 195–201, 2020.