

## Kinerja Bidan dalam Pertolongan Persalinan di Puskesmas Sulamadaha

### *Performance of Midwives in childbirth Assistance at Sulamadaha Health Center*

**Sahnawi Marsaoly**

Prodi DIII Kebidanan, Poltekes Kemenkes

\*Email Korespondensi: [sahnawin64@gmail.com](mailto:sahnawin64@gmail.com)

#### ABSTRAK

Bidan yang memiliki peran penting dalam penurunan Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi, diharapkan mempunyai kinerja yang baik agar upaya-upaya kesehatan berjalan lancar. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara faktor pengalaman, pelatihan dan beban kerja dengan kinerja bidan dalam pertolongan persalinan. Jenis penelitian ini deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian di puskesmas Sulamadaha dengan jumlah sampel sebanyak 36 orang bidan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 28 bidan (77,8%) memiliki kinerja baik, dan 8 bidan (22,2%) memiliki kinerja cukup. Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pelatihan dengan kinerja bidan dalam pertolongan persalinan sedangkan faktor pengalaman dan beban kerja tidak ada hubungan. Jika pelatihan untuk para bidan sering dilakuakn maka kinerja bidan akan lebih baik lagi.

**Kata Kunci** : Kinerja Bidan; Pertolongan persalinan

#### ABSTRACT

*Midwives who have an important role in reducing maternal mortality and infant mortality rates are expected to have good performance so that health efforts run smoothly. The purpose of this study was to analyze the relationship between experience, training and workload factors with the performance of midwives in childbirth assistance. This type of research is descriptive analytic with cross sectional approach. The research location was in the Sulamadaha Community Health Center with a total sample of 36 midwives. The results showed that 28 midwives (77.8%) had good performance, and 8 midwives (22.2%) had sufficient performance. There is a significant relationship between training factors with midwife performance in the delivery of labor while there is no relationship between experience and workload. If training for midwives is often carried out, the performance of midwives will be even better.*

**Keywords** : *mothermidwives performance; childbirth Assistance*

## PENDAHULUAN

Derajat kesehatan masyarakat di suatu negara dapat dinilai dengan beberapa indikator. Indikator tersebut pada umumnya tercermin dalam kondisi morbiditas, mortalitas, dan status gizi. Indikator mortalitas digambarkan melalui Angka Kematian Bayi (AKB), Angka Kematian Balita, (AKABA), Angka Kematian Ibu (AKI). Bila AKI, AKB, dan AKABA di suatu negara rendah maka pelayanan kesehatan sudah baik di negara tersebut dan sebaliknya bila AKI, AKB, AKABA tinggi maka pelayanan kesehatan di negara tersebut belum baik (Depkes RI 2007) Pemerintah Indonesia dalam upaya menurunkan angka kesakitan, angka kematian ibu dan bayi baru lahir, telah melaksanakan program Making Pregnancy safer (MPS), dimana target dari program ini pada tahun 2010 yaitu meningkatkan kunjungan ibu hamil pertama kali pada petugas kesehatan (K1) sebesar 95%, kunjungan ibu hamil keempat (K4) 95% , kunjungan neonatus (KN1, KN2, dan KN3) masing-masing 90% dan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan 90% (Maas, 2004).

Kesepakatan global (Millenium Development Goals) pada tahun 2015 diharapkan AKI dan AKB menurun sebesar tiga perempatnya dalam kurun waktu 1990-2015. Berdasarkan hal itu Indonesia mempunyai komitmen untuk menurunkan AKI menjadi 102 per 100.000 kelahiran hidup, dan AKB dari 68 menjadi 23 per 1.000 kelahiranhidup. Namun komitmen tersebut belum konsisten dengan target penurunan AKI yang ditetapkan Kemenkes untuk tahun 2010-2014 sebesar 118 per 100.000 kelahiran hidup (Chasanah, 2017). Dengan kecenderungan seperti ini, pencapaian target MDGs untuk menurunkan Angka Kematian Ibu. akan sulit terwujud kecuali dengan dilakukan upaya yang lebih intensif untuk mempercepat laju penurunannya. Beban kerja yang tidak berhubungan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai bidan sehingga bidan mengalami kejenuhan, terutama tugas-tugas bersifat administratif sehingga berdampak kepada angka cakupan dan mutu pertolongan persalinan (Muryanta, 2010; Kumar, Kumar and Vivekadhish, 2016).

Data dari Puskesmas Sulamadaha pada tahun 2015 terdapat persalinan ditolong oleh bidan 195 (49%) dan sebanyak 21 (5%) persalinan masih ditolong oleh dukun. Tahun 2015 terdapat 225 (71%) persalinan di tolong oleh bidan dan sebanyak 16 (5%) persalinan ditolong oleh dukun. Pada tahun 2016 persalinan oleh bidan sebanyak 257 (64%) dan persalinan yang masih ditolong oleh dukun sebanyak 30 (7%). Sedangkan untuk data kematian di tahun 2014 terdapat kematian neonatal sebanyak 2 orang, kematian Intra Uterine Foetal Death (IUFD) sebanyak 3 kasus. Tahun 2015 terdapat kematian ibu 1 orang , kematian neonatal 1 orang, kematian bayi 1 orang dan IUFD sebanyak 7 kasus. Sedangkan pada tahun 2016 terdapat kematian neonatal sebanyak 1 orang, IUFD sebanyak 4 kasus dan kematian bayi sebanyak 2 orang (Puskesmas Sulamadaha, 2014).

Dari data tersebut diatas maka dapat dilihat bahwa pertolongan persalinan di puskesmas Sulamadaha belum memenuhi harapan sebagaimana mestinya karena masih terdapat persalinan yang ditolong oleh dukun. Oleh karena itu pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan sebagai indikator derajat kesehatan. Mengukur kinerja bidan dalam tatanan klinis digunakan indikator kinerja klinis sebagai langkah untuk mewujudkan komitmennya guna menilai tingkat kemampuan individu dalam kerja tim. Penelitian ini bertujuan untuk Menelusuri faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam pertolongan persalinan di puskesmas Sulamadaha.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey analitik, dengan rancangan cross sectional, yaitu melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan dengan mencari hubungan antara variabel independen (pengetahuan dan konsumsi tablet tambah darah (TTD)) dan variabel dependen (kejadian anemia pada ibu hamil). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ibu hamil di Puskesmas Rawat Inap Mekarsari berjumlah 70 orang dari bulan Januari sampai dengan April 2019. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yaitu sebanyak 41 responden dengan teknik pengambilan Random Sampling.

## HASIL

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa umur responden sebagian besar berkisar di antara 21 – 35 tahun yaitu sebesar 29 responden (70,7%) dan tingkat pendidikan responden paling banyak berpendidikan menengah yaitu sebanyak 20 responden

**Tabel 1.** Distribusi Bidan Puskesmas Sulamadaha berdasarkan tempat tugas

Tempat Tugas	N	(%)
Puskesmas	2	6
Pustu	6	17
Polindes	21	58
Poskeskel	7	19
Jumlah	36	100

(48,8%).

Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat sebagian besar responden tidak mengalami anemia, yaitu sebesar 23 responden (56,1%).

Tabel 3 distribusi frekuensi penge-

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Kelompok Umur (Tahun)	N	(%)
21 – 30	16	44,4
31 – 40	13	36
41 – 50	5	13
> 50	2	5,6
Total	36	100

tahun responden menunjukkan bahwa terdapat paling banyak responden memiliki pengetahuan kurang yaitu sebanyak 16 responden (39%), dibandingkan dengan responden yang berpengetahuan baik sebanyak 14 responden (34,1%) dan responden yang berpengetahuan cukup sebanyak 11 responden (26,8%).

Pada tabel 1 terlihat bahwa bidan di Puskesmas Sulamadaha terbanyak bertugas di Polindes yang berjumlah 21 orang (58 %), sedangkan terendah bidan yang bertugas di Puskesmas dengan jumlah hanya 2 orang (6 %).

Berdasarkan data pada tabel 2 sebaran umur tertinggi bidan yang bertugas di Puskesmas Sulamadaha yaitu 21 – 30 tahun

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Pengetahuan Responden tentang Anemia

Tingkat Pendidikan	N	(%)
Diploma I kebidanan	5	13,9
Bidan C	6	16,7
Diploma III Kebidanan	25	69,4
Jumlah	36	100

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Pengetahuan Responden tentang Anemia

Lama Bekerja	n	Presentasi (%)
< 5 Tahun	17	47,2
6 – 9 Tahun	3	8,3
> 10 Tahun	16	44,4
Jumlah	36	100

sebanyak 16 orang (44,4 %), bidan dengan umur 31- 40 tahun sebanyak 13 orang (36 %) dan bidan dengan umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang (13 %), dan berumur > 50 tahun sebanyak 2 orang (5,6%).

Berdasarkan data pada tabel 3. tingkat pendidikan bidan yang bertugas di Puskesmas Sulamadaha sebagian besar adalah Diploma III Kebidanan yang ber-

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Pengetahuan Responden tentang Anemia

Kriteria	N	(%)
Baik	16	44,4
Cukup	3	8,3
Kurang	17	47,2
Jumlah	36	100

jumlah 25 orang (69,4 %). Bidan yang berpendidikan Diploma I kebidanan berjumlah 5 orang (13,9 %) dan Bidan C berjumlah 6 orang (16,7 %).

Berdasarkan data pada tabel 4 bidan yang bertugas di Puskesmas Sulamadaha dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (47,2 %). Bidan dengan lama bekerja > 10 tahun sebanyak 16 orang (44,4 %). Sedangkan bidan dengan lama bekerja 6 – 9 tahun sebanyak 3 orang (8,3 %).

Berdasarkan data pada tabel 5 bidan yang bertugas di Puskesmas Sulamadaha memiliki pengalaman kerja bervariasi. Mulai dari bidan dengan pengalaman kerja kurang yaitu 17 orang (47,2 %), bidan dengan pengalaman kerja baik berjumlah 16 orang (44,4 %) dan bidan dengan pengalaman kerja cukup berjumlah 3 orang (8,3 %).

**Tabel 6.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Kriteria	n	(%)
Baik	0	0
Cukup	35	97,2
Kurang	1	2,8
Jumlah	36	100

Bidan yang diberikan pelatihan yang

**Tabel 7.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Kriteria	N	(%)
Ringan	0	0
Sedang	0	0
Berat	36	100
Jumlah	36	100

berkaitan dengan tugasnya akan membantu dan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan data pada tabel 6, menunjukkan sebagian besar bidan memiliki tingkat pelatihan kategori cukup berjumlah 35 orang (97,2 %) dan kategori kurang berjumlah 1 orang (2,8 %). Belum ter-

**Tabel 8.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Kriteria	N	%
Baik	28	77,8
Cukup	8	22,2
Kurang	0	0
Jumlah	36	100

dapat bidan dengan tingkat pelatihan kategori baik, disebabkan masih banyak bidan yang kurang mendapatkan kesempatan pelatihan dan pembinaan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dilihat bahwa bidan yang bekerja di Puskesmas Sulamadaha memiliki beban kerja berat sebanyak 36 orang (100 %) sedangkan untuk beban kerja ringan dan sedang tidak ada.

Berdasarkan data pada tabel 8, se-

bagian besar bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha dengan kinerja baik yang berjumlah 28 orang (77,8 %) dan bidan dengan kinerja cukup berjumlah 8 orang (22,2 %). Tidak terdapat bidan dengan kinerja kurang. Ini menunjukkan kinerja bidan di Puskesmas Sulamadaha sebagian besar baik.

Pengalaman kerja dan kinerja merupakan dua komponen yang saling berkaitan. Berdasarkan data pada tabel 9 bidan yang bertugas di Puskesmas Sulamadaha yang memiliki pengalaman kerja baik atau > 10 tahun dengan kinerja baik berjumlah 14 orang (39 %) dan bidan dengan pengalaman kerja kurang atau < 5 tahun dengan prestasi kerja baik berjumlah 12 orang (33 %).

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,131$  dimana nilai  $p > 0,05$  maka disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman kerja responden dengan kinerja dalam pertolongan persalinan.

Data pada tabel 10 menunjukan bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha sebagian besar memiliki beban kerja berat dengan kinerja baik berjumlah 28 orang (77,8 %) dan bidan dengan beban kerja berat dengan prestasi kerja cukup berjumlah 8 orang (22,2 %).

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,986$  dimana nilai  $p > 0,05$  maka disimpulkan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yaitu tidak ada hubungan antara beban kerja responden dengan kinerja responden dalam pertolongan persalinan di wilayah kerja puskesmas Sulamadaha.

Data pada tabel 11 menunjukkan bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha sebagian besar sudah mengikuti pelatihan kategori cukup dengan kinerja baik berjumlah 28 orang (77,8%) dan bidan dengan tingkat pelatihan kategori cukup dan kinerja cukup berjumlah 7 orang (19,4%).

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,003$  dimana nilai  $p < 0,05$  maka disimpulkan untuk hipotesis alternatif diterima ( $H_a$ ) yaitu ada hubungan antara pelatihan yang pernah didapat dengan kinerja responden dalam pertolongan persalinan di wilayah kerja puskesmas Sulamadaha.

## PEMBAHASAN

Analisis univariat yang dilakukan, menunjukkan bidan yang bertugas di Wilayah

Kerja Puskesmas Sulamadaha memiliki pengalaman kerja bervariasi. Mulai dari bidan

daha.

Hasil penelitian ini tidak sesuai

**Tabel 9.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Pengalaman Kerja	Kinerja						Total	%	P
	Kurang	%	Cukup	%	Baik	%			
Kurang <5tahun	0	0	5	14	12	33	17	47,22	0,131
Cukup 6-9 tahun	0	0	1	3	2	6	3	8,33	
Baik >10 tahun	0	0	2	6	14	39	16	44,44	
<b>Total</b>	0	0	8	22	28	78	36	100	

**Tabel 10.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Beban Kerja	Kinerja						Total	%	P
	Kurang	%	cukup	%	baik	%			
Ringan	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0.986
Sedang	0	0	0	0	0	0	0	0.00	
Berat	0	0	8	22,2	28	77,8	36	100	
<b>Total</b>	0	0	8	22,2	28	77,8	36	100	

dengan pengalaman kerja kurang yaitu 17

dengan pendapat yang dikemukakan oleh

**Tabel 11.** Hubungan Pengetahuan dengan Kejadian Anemia pada Ibu Hamil

Pelatihan	Kinerja						total	%	P
	kurang	%	cukup	%	baik	%			
Kurang	0	0	1	2,78	0	0	1	2,78	0,003
Cukup	0	0	7	19,4	28	77,8	35	97,22	
Baik	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
<b>Total</b>	0	0	8	19,4	28	77,8	36	100	

orang (47,2 %), bidan dengan pengalaman kerja baik berjumlah 16 orang (44,4 %) dan bidan dengan pengalaman kerja cukup berjumlah 3 orang (8,33 %).

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,131$  dimana nilai  $p > 0,05$  maka disimpulkan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yaitu tidak ada hubungan antara pengalaman kerja responden dengan kinerja responden dalam pertolongan persalinan di wilayah kerja puskesmas Sulama-

(Ilyas, 2002) yang menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah pengalaman, apabila pengalaman individu makin banyak maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2007), dimana hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara pengalaman dan kinerja karena pada penelitian ini selain masa kerja yang dinilai, juga kegiatan yang dilakukan

oleh bidan dalam pertolongan persalinan. Hal ini bisa terjadi karena pada penelitian ini yang dimaksudkan pengalaman adalah masa/lamanya kerja responden, dimana jika masa kerja lebih dari 10 tahun maka dikategorikan memiliki pengalaman yang baik, sedangkan untuk kegiatan yang dilakukan oleh bidan dalam pertolongan persalinan tidak dinilai.

Kondisi tersebut menimbulkan persepsi di masyarakat bahwa bidan-bidan muda dengan masa kerja yang kurang akan kurang kompeten dalam menolong persalinan sehingga masyarakatpun menjadi kurang memanfaatkan bidan yang bertugas ditempat tinggalnya. Persepsi ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Supratman dimana bidan desa dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun masih harus banyak menyesuaikan diri dengan masyarakat dan tempat tugasnya (Yani, Suriah and Jafar, 2017).

Bidan dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan dengan bidan yang masa kerja  $\leq 5$  tahun. Kejadian-kejadian selama dalam pertolongan persalinan memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi bidan terutama dalam menangani kasus-kasus kegawatdaruratan kebidanan. Semakin banyak pengalaman bidan, semakin meningkat kinerjanya yang ditandai dengan semakin menurunnya kasus rujukan kebidanan dengan keadaan gawat darurat kebidanan yang terlambat ditangani.

Analisis univariat yang dilakukan data menunjukkan bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha sebagian besar memiliki tingkat pelatihan kategori cukup berjumlah 35 orang (97,2 %) dan kategori kurang 1 orang (2,8 %). Belum terdapat bidan dengan tingkat pelatihan kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,003$  dimana nilai  $p < 0,05$  maka disimpulkan untuk hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yaitu ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja responden dalam pertolongan persalinan di wilayah kerja puskesmas Sulamadaha 2015. Hal ini disebabkan masih banyak bidan yang kurang mendapatkan pelatihan dan pembinaan yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

Penelitian ini memberi hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Ayuningtyas, 2008) dimana 90 % responden yang pernah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan kerja dalam pertolongan persalinan. Hasil penelitian yang sama juga didapat oleh (Arista, no date) dimana terbanyak bidan cukup mengikuti pelatihan (83 %), hal ini menunjukkan bahwa pengalaman dan kesempatan bidan untuk mengikuti pelatihan berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Muchlas, 2005), dimana beberapa bentuk pengalaman hidup penting artinya untuk pembelajaran yang dapat diperoleh langsung melalui observasi atau praktek lapangan, atau dapat pula diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui belajar, membaca, pembelajaran/pelatihan. Biasanya melalui kegiatan pelatihan bidan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang terbaru untuk diterapkan dalam pelayanan kebidanan. Hal ini tentunya sangat baik sekali dirasakan terutama bagi bidan senior yang sudah lama meninggalkan bangku pendidikan bidan, sehingga diharapkan melalui kegiatan pelatihan yang menyesuaikan dengan metode-metode atau cara-cara pertolongan persalinan yang evidence based (terkini) dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan kinerja bidan (Hamalik, 1991).

Pelatihan memiliki manfaat karier jangka panjang yang dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang (Sastrawinata, 2010). Sebagian besar bidan memperoleh pengetahuan melalui penataran/pelatihan ; hal ini dimungkinkan karena para bidan bekerja pada instansi pemerintah dan tinggal di kota sehingga kesempatan mengikuti pelatihan dan sumber informasi media massa lebih mudah didapat. 11

Salah satu strategi pengembangan tenaga kesehatan yang perlu diperhatikan adalah melalui peningkatan profesionalisme tenaga kesehatan yang ditunjang dengan berbagai pelatihan kesehatan sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing. Pelatihan dan pengembangan berperan penting untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja di masa yang akan datang.

Analisis univariat yang dilakukan

berdasarkan data pada tabel 5.8 dapat dilihat bahwa secara total bidan yang bekerja di Puskesmas Sulamadaha memiliki beban kerja berat sebanyak 36 orang (100 %) sedangkan untuk beban kerja ringan dan sedang tidak ada.

Berdasarkan hasil analisis statistik didapatkan nilai  $p = 0,986$  dimana nilai  $p > 0,05$  maka disimpulkan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yaitu tidak ada hubungan antara beban kerja responden dengan kinerja responden dalam pertolongan persalinan di puskesmas Sulamadaha.

Bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha sebagian besar memiliki beban kerja berat dengan kinerja baik berjumlah 28 orang (77,8 %) dan bidan dengan beban kerja berat dengan prestasi kerja cukup berjumlah 8 orang (22,2 %) dapat dilihat pada tabel 5.11.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2007) bahwa hasil analisis menggunakan uji rank-spearman diperoleh  $p$  value sebesar  $0,014 (< 0,05)$  dan ada hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja, kekuatan hubungan kedua variabel tersebut bersifat lemah.

Penelitian ini berbeda dengan teori yang dikemukakan Ruhimat (2008) apabila para pekerja merasa beban kerja yang harus ditanggung terasa semakin berat, itu berarti pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka tidak sesuai dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Manusia hanya memiliki kapasitas energi yang terbatas apabila dalam waktu yang bersamaan harus mengerjakan beberapa tugas akan terjadi kompetensi prioritas antar tugas-tugas tersebut.

Hasil analisis menunjukkan beban kerja bidan yang tinggi dikarenakan keterbatasan tenaga bidan baik dari segi distribusi maupun jumlah yang tersedia, sehingga bidan melakukan seluruh kegiatan baik dari segi pelayanan maupun administratif berdasarkan wilayah binaan. Akan tetapi dengan beban kerja yang berat kinerja bidan masih baik hal ini dikarenakan adanya motivasi untuk memberikan prestasi kerja yang lebih baik dalam meningkatkan pelayanan kesehatan serta didukung oleh imbalan atau insentif. Menurut Mangkuprawira (2010), imbalan mengandung arti tidak sekedar han-

ya bentuk finansial saja seperti gaji, bonus, komisi, jasa pelayanan, tunjangan, uang pensiun dan pendidikan, tetapi juga bentuk bukan finansial seperti lingkungan kerja, kesempatan dan penghargaan serta status. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa imbalan atau insentif dalam bentuk uang (finansial) dan non uang (nonfinansial) termasuk salah satu faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bidan dalam pelayanan kesehatan khususnya pelayanan ibu dan anak (Hariandja, 2002).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di puskesmas Sulamadaha dapat disimpulkan sebagai berikut : Bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha didominasi pengalaman kerja kurang 17 orang (47,2 %) dan pengalaman kerja baik berjumlah 16 orang (44,4 %), tingkat pelatihan kategori cukup berjumlah 35 orang (97,2 %) dan memiliki beban kerja yang berat sebanyak 36 orang (100 %). Sebagian besar bidan yang bertugas di Wilayah Kerja Puskesmas Sulamadaha memiliki kinerja baik. Terdapat hubungan antara pelatihan dan kinerja bidan dengan nilai  $p = 0,003$  dimana nilai  $p < 0,05$ . Tidak terdapat hubungan antara pengalaman dengan kinerja bidan dengan  $p = 0,131$  dimana nilai  $p > 0,05$ , dan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja bidan dengan  $p = 0,989$  dimana nilai  $p > 0,05$ . Untuk itu penelitian ini merekomendasikan melakukan supervisi, monitoring dan evaluasi guna lebih mengetahui permasalahan bidan dan membantu memecahkannya, serta pembinaan terkait dalam peningkatan kinerja bidan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arista, N. (no date) 'Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Ditjen Bina Gizi dan KIA Kemenkes RI Tahun 2014'.
- Ayuningtyas, D. (2008) 'Hubungan kinerja bidan dalam penatalaksanaan antenatal care dengan quality work life di Kota Tasikmalaya tahun 2007', *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 11(04).
- Chasanah, S. U. (2017) 'Peran Petugas Kesehatan Masyarakat dalam Upaya Penurunan Angka Kematian Ibu Pasca

- MDGs 2015', Jurnal kesehatan masyarakat Andalas, 9(2), pp. 73-79.
- Hamalik, O. (1991) Perencanaan dan manajemen pendidikan. Mandar Maju, Bandung.
- Hariandja, M. T. E. (2002) Manajemen sumber daya manusia. Grasindo.
- Ilyas, Y. (2002) 'Kinerja: Teori, Penilaian, dan Penelitian, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan', Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Kumar, S., Kumar, N. and Vivekadhish, S. (2016) 'Millennium development goals (MDGS) to sustainable development goals (SDGS): Addressing unfinished agenda and strengthening sustainable development and partnership', Indian journal of community medicine: official publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine. Wolters Kluwer--Medknow Publications, 41(1), p. 1.
- Maas, L. T. (2004) 'Kesehatan Ibu dan Anak: Persepsi Budaya dan Dampak Kesehatannya'.
- Muchlas, M. (2005) 'Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)', Yogyakarta: PT Karipta.
- Muryanta, A. (2010) 'Menggapai Target MDGs Dalam Program KB Nasional', Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Puskesmas Sulamadaha (2014) 'Profil Kesehatan', in.
- Sastrawinata, U. S. (2010) 'Pengetahuan dan Sikap Bidan di Rumah Sakit Immanuel Mengenai Gravidogram Menurut JICA', Maranatha Journal of Medicine and Health. Maranatha Christian University, 8(1).
- Setiawan, W. (2007) 'Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan di desa dalam pertolongan persalinan di Kabupaten Tasikmalaya'. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Yani, A., Suriah, S. and Jafar, N. (2017) 'Pengaruh SMS Reminder Terhadap Perilaku Ibu Hamil Mengonsumsi Tablet Fe', Media Kesehatan Masyarakat Indonesia.