KINERJA BIDAN PEMBINA WILAYAH PUSKESMAS

Aisyah, Sugeng Riyani

Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Jakarta III

Jl. Arteri JORR Jatiwarna Kec. Pondok Melati - Bekasi

Email : -

ABSTRACT

In Kabupaten Bekasi infant mortality rate in the year 2010 is 41,17/1000. The maternal mortality rate is 34 cases and Standard Minimum Service not yet show results in optimal where out of 39 Puskesmas there are 29 Puskesmas not reached target. This signifies that the performance of supervisor midwife is less. Therefore this research aims to know the factors that relate to the performance of supervisor midwives. The design of research is crosssectional by making use of primary data. The collection of data by spreading questioner to 39. Supervisor midwives. The result of the research found that the performance of a midwife who gets good 26,3 %, and the performance of midwife who gets less 73,7%, less performance of midwife may be caused by too many problem such as high task and high responsibility of a midwife. Variable meaningful namely long work with the results of P value 0.025 and value OR= 8,44. It means that long experience of midwife has chance 8,44 times than shorter midwife experience. The productivity of long experience midwife is usually much more than new experience. According to Stafen R, Robin (1996) there is not insurance between experience of new and long experience.

Key word : Midwife Performance. Standard minimum services, IMR, MMR.

ABSTRAK

Di Kabupaten Bekasi angka kematian bayi tahun 2010 41,17/1000. Angka kematian ibu 34 kasus dan Standar Pelayanan Minimal belum memperlihatkan hasil yang optimal dari 39 Puskesmas terdapat 29 Puskesmas belum mencapai target, ini menandakan kinerja bidan pembina kurang. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan. Penelitian ini menggunakan desain crosssectional dengan memanfaatkan data primer dan skunder. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada 39 bidan. Hasil penelitian didapatkan kinerja bidan yang baik 26,3% dan kinerja kurang 73,7%. Kurang baiknya kinerja bidan ini mungkin disebabkan karena banyak hal antara lain beban kerja tinggi yang harus dipertanggung jawabkan oleh seorang bidan, variabel yang bermakna yaitu lama kerja dengan nilai P value 0,025 dan nilai OR= 8,44. Artinya bidan pembina yang lama bekerja mempunyai peluang 8,44 kali berkinerja baik dibandingkan dengan bidan pembina yang belum lama bekerja. Secara psikologis yang bersangkutan sudah merasa lama, berpengalaman dan cenderung semakin menyenangkan dan serius menangani pekerjaan, tetapi dari telaah Stephen R. Robins (1996) tidak ada jaminan bahwa petugas yang lebih lama bekerja dapat dikatakan lebih produktif dibandingkan yang belum lama bekerja.

Kata kunci : Kinerja bidan, Standar pelayanan minimal, Angka kematian bayi dan ibu

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan dewasa ini masih dihadapkan pada berbagai masalah yang memerlukan penanganan yang serius, di antaranya adalah masih tingginya AKI (Angka Kematian Ibu) yang merupakan indikator penting dalam menggambarkan tingkat kesejahteraan masyarakat, Propinsi Jawa Barat AKI tahun 2007 sebesar 296 per 1000 kelahiran hidup ini lebih tinggi dari pada AKI Nasional sebesar 228 per 1000 kelahiran hidup. Di Kabupaten Bekasi tahun 2007 terdapat angka kematian ibu sebanyak 37 kasus dan tahun 2010 34 kasus, yang disebabkan karena perdarahan, eklamsi, dan karena penyebab lain.

Angka Kematian Bayi (AKB) di Jawa Barat adalah 39/1000 kelahiran hidup. Adapun AKB di Kabupaten Bekasi tahun 2010 41,17/1000 kelahiran hidup.

Mengingat pentingnya peningkatan kesehatan ibu dan neonatus, maka pada tahun 2000 pemerintah telah mencanangkan *making pregnancy safer* (MPS) atau Gerakan Nasional Kehamilan yang aman dan menempatkan bidan di desa, diharapkan dengan penempatan bidan di desa akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak serta dapat mengubah perilaku masyarakat yang berorientasi kesehatan, untuk itu tentunya diperlukan tenaga bidan yang mempunyai dedikasi tinggi dan kinerja yang baik.

Kinerja upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Kabupaten Bekasi pada indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang dilakukan oleh bidan pada tahun 2010 belum memperlihatkan hasil yang optimal. Dari 39 puskesmas baru 10 puskesmas yang mencapai target sisanya 29 puskesmas belum mencapai

target dari target tahun 2010 sebesar 90%. Dengan tidak tercapainya target menandakan kinerja bidan pembina wilayah kurang, pernyataan ini sesuai dengan pernyataan dalam buku Notoatmojo menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya. Gilbert dalam bukunya Notoatmojo (2007) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Notoatmojo (2007) mengemukakan kinerja adalah status kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas sesuai dengan uraian tugasnya. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Ilyas Y. (2001) bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.

Menurut Lawrence Green yang dikutip dari Notoatmojo (2003) untuk mengetahui perilaku seseorang dalam hal ini kinerja bidan pembina dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor predisposisi, faktor pemungkin dan faktor pendorong.

Untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang terdapat beberapa teori tentang pengukuran kinerja, antara lain, kinerja bisa diukur dengan melihat hasil-hasil yang dicapai, tingkah laku yang ditampilkan dan hal-hal yang perlu dilakukan sesuai dengan tugas (Ilyas Y).

Menurut Ilyas, Y (2001) salah satu metode

penilaian kerja melalui penilaian kompetensi. Berdasarkan hasil rekapitulasi pemantauan wilayah setempat (PWS) yang merupakan tugas daripada bidan pembina wilayah tahun 2010 didapatkan 74 % Puskesmas belum mencapai target yang telah ditentukan 90%. Kinerja bidan pembina di pengaruhi beberapa faktor antara lain faktor predisposisi (umur, pendidikan, pengetahuan, lama kerja) Faktor pemungkin, (sarana, insentif), Faktor penguat (supervisi, dukungan pimpinan, dukungan masyarakat).

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan desain cross seccional. Populasi bidan pembina wilayah yangberada di Puskesmas wilayah Kabupaten Bekasi Jawa Barat tahun 2012, sedangkan sampel adalah total populasi (39 responden) penelitian dilakukan di Puskesmas dinas kesehatan Kabupaten Bekasi pada bulan September - Oktober 2012 Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi square*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Distribusi Responden berdasarkan karakteristik

No	Variabel	Jumlah n = 38	%
1	Kinerja Bidan Pembina Wilayah		
	• Kurang Baik	28	73,7
	• Baik	10	26,3
2	Umur		
	• < 40 tahun	27	71,1
	• ≥ 40 tahun	11	28,9
3	Lama bekerja		
	• < 10 tahun	21	44,7
	• 10 tahun	17	55,3
4	Pendidikan		
	• DI + DIII	25	65,8
	• DIII + DIV + S1/S2	13	34,2
5	Pengetahuan		
	• Kurang	19	50
	• Baik	19	50
6	Sarana		
	• Tidak lengkap	15	39,5
	• Lengkap	23	60,5
7	Insentif		
	• Rendah	23	60,5
	• Tinggi	15	39,5
8	Supervisi		
	• Tidak ada	24	63,2
	• Ada	14	36,8
9	Dukungan Pimpinan		
	• Tidak pernah	27	71,1
	• Pernah	11	28,9
10	Dukungan Masyarakat		
	• Tidak ada	28	73,7
	• Ada	10	26,3

Tabel 2
Analisis Bivariat

Variabel Independent	Kinerja Bidan Pembina Wilayah				Total		P Value	OR (95 % CI)
	Kinerja baik		Kinerja kurang					
	N = 10	N = 28	n	%	n	%		
Umur:								
Tua (≥ 40 tahun)	5	45,5	6	54,5	11	100	0,192	3,66(0,791-16,992)
Muda (< 40 tahun)	5	18,5	22	81,5	27	100		
Lama Kerja:								
Lama (≥ 10 tahun)	8	47,1	9	52,9	17	100	0,025	8,44(1,48 -48,1)
Baru < 10 tahun)	2	9,5	19	90,5	21	100		
Pendidikan:								
Menengah (DI + D III)	7	28	18	72	25	100	1,000	1,296(0,27-6,15)
Tinggi (D IV + SI/S2)	3	23,1	10	76,9	13	100		
Tingkat Pengetahuan								
Baik (≥ nilai median)	8	42,1	11	57,9	19	100	0,065	6,182(1,10 -34,70)
Kurang (< nilai median)	2	10,5	17	89,5	19	100		
Sarana								
Lengkap	6	40	9	60	15	100	0,242	3,167(0,71-14,09)
Tidak lengkap	4	17,4	19	82,6	23	100		
Insentif:								
Tinggi	6	40	9	60	15	100	0,242	3,167(0,71-14,09)
Rendah	4	17,4	19	82,6	23	100		
Supervisi:								
Ada (≥ 1 kali)	5	36,7	9	64,4	14	100	0,533	2,11(0,48-9,19)
Tidak ada (<1 kali)	5	20,8	19	79,2	24	100		
Dukungan pimpinan:								
Pernah (≥ nilai median)	3	27,3	8	72,7	11	100	1,000	1,07(0,22-5,21)
Tdk. pernah (<nilai median)	7	25,9	20	74,1	27	100		
Dukungan masyarakat:								
Ada (≥ nilai median)	3	30	7	70	10	100	1,000	1,286(0,26-6,37)
Tdk.ada (< nilai median)	7	25	21	75	28	100		

Hasil penelitian menunjukkan proporsi bidan pembina wilayah yang kurang baik kinerjanya sebanyak 28 (73,7%) dan 10 (26,3%) pada bidan yang kinerjanya baik, hal ini menunjukkan bahwa secara persentase masih sedikit bidan yang memiliki kinerja yang baik. Kurang baiknya kinerja bidan ini mungkin disebabkan karena banyak hal antara lain beban kerja tinggi yang harus dipertanggung jawabkan oleh seorang bidan pembina wilayah. Hal ini sesuai dengan teori, menurut

Gibson (1992) untuk mengetahui prestasi kerja personel dipengaruhi oleh perilaku kerja dan prestasi kerja yang meliputi tiga komponen, yaitu variabel individu. Variabel psikologi. Variabel organisasi terdiri dari sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Kurang baiknya kinerja bidan pembina wilayah menurut pendapat peneliti ini lebih disebabkan kurangnya insentif yang diberikan dan dukungan masyarakat.

Hubungan Umur Bidan Dengan Kinerja bidan pembina wilayah, hasil uji statistik tidak menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara bidan yang umurnya ≥ 40 tahun dan < 40 tahun dengan kinerjanya sebagai pembina wilayah (nilai $p = 0,192$). Hal ini dapat terjadi karena kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh umur saja.

Hubungan Lama Bekerja Dengan Kinerja bidan pembina wilayah, hasil studi menunjukkan bahwa bidan yang mempunyai lama bekerja sebagai bidan ≥ 10 tahun mempunyai kinerja baik 8 (47.1%), bidan yang memiliki lama bekerja < 10 tahun mempunyai kinerja baik 2 (9,5%). Secara statistik hubungan lama kerja dengan kinerja bidan bermakna dengan nilai $P_v = 0,025$ dan $OR = 8,44$ (95% CI : 1,48 - 48,14, artinya bidan pembina yang lama bekerja mempunyai peluang 8,44 kali berkinerja baik dibandingkan dengan bidan pembina yang belum lama bekerja. Secara psikologis yang bersangkutan sudah merasa lama, berpengalaman dan cenderung semakin menyenangkan dan serius menangani pekerjaan, tetapi dari telaah Stephen R. Robins (1996) tidak ada jaminan bahwa petugas yang lebih lama bekerja dapat dikatakan lebih produktif dibandingkan yang belum lama bekerja

Hubungan Tingkat Pendidikan Bidan Dengan Kinerja bidan pembina wilayah, hasil penelitian didapatkan bahwa responden berpendidikan D1-D3 sebanyak 7 (28%) dengan kinerja baik dan yang pendidikannya D4+S1/S2 yaitu dengan kinerja baik sebesar 23,1 %. Uji statistik hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja bidan pembina wilayah pada penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang bermakna dengan nilai $p = 1,000$ Sesuai dari hasil telaah Stephen R. Robins (1996) tidak ada jaminan bahwa petugas yang berpendidikan tinggi dapat dikatakan lebih produktif dibandingkan yang

berpendidikan menengah, rendah. Hubungan Pengetahuan Bidan Dengan Kinerja bidan pembina wilayah, pada penelitian ini bidan yang pengetahuannya baik dan kinerjanya baik sebesar 8 (42,%) sedangkan bidan yang pengetahuannya kurang dan kinerjanya baik sebesar 2 (10,5%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,065$, berarti hubungan ini secara statistik tidak bermakna. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan teori yang menyatakan makin baik pengetahuan makin baik kinerja. Tetapi bila dilihat dari analisa univariat di peroleh bahwa bidan yang berpengetahuan baik berkinerja baik lebih tinggi dari bidan yang berpengetahuan rendah. Menurut pendapat peneliti ketidak maknaan ini dimungkinkan banyak hal diantaranya adanya SOP dalam bekerja dan fungsi pengawasan yang baik dari atasan selain itu peningkatan kinerja melalui pendidikan non formal banyak dilakukan oleh bidan maupun institusi seperti seminar, work shop dan lain sebagainya serta jumlah sampel yang sedikit.

Hubungan Fasilitas/Sarana yang ada pada Bidan Dengan Kinerja Bidan Pembina Wilayah. hasil uji statistik didapatkan nilai $P_v = 0,242$, berarti hubungan ini secara statistik tidak bermakna Berdasarkan hasil analisa univariat yang fasilitasnya lengkap berkinerja baik (40 %) lebih tinggi dari bidan yang fasilitasnya tidak lengkap (17,4 %), hasil penelitian ini ternyata menunjukkan sebagaimana yang dikemukakan Green (1988), yang dikutip dari buku NotoAtmodjo, bahwa fasilitas (ketersediaan alat dan prasarana) merupakan salah satu upaya yang memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang baik.

Hubungan Adanya Insentif yang diberikan dengan Kinerja Bidan Pembina Wilayah di Kabupaten Bekasi

Dalam penelitian ini didapatkan secara statistik tidak bermakna nilai $p = 0,242$, namun bila dilihat dari hasil analisa univariat bidan yang mendapatkan insentif yang tinggi dan kinerjanya baik sebesar 40% sedangkan bidan yang mendapatkan insentifnya rendah berkinerja baik sebesar 17,4%.

Hubungan Adanya Supervisi Dengan Kinerja sebagai pembina, pada penelitian ini terlihat bidan yang menyatakan ada supervisi dan berkinerja baik jumlahnya 5 (36,7%) lebih tinggi dari bidan yang tidak ada supervisi berkinerja baik 5 (20,8%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $P_v = 0,533$, berarti hubungan ini secara statistik tidak bermakna.

Hubungan Dukungan pimpinan Dengan Kinerja bidan pembina wilayah, dalam penelitian ini diperoleh hasil uji statistik menunjukkan hubungan tersebut secara statistik tidak bermakna nilai $p = 1,000$, Tetapi berdasarkan analisa univariat didapatkan bahwa bidan pembina yang mendapatkan dukungan pimpinan berkinerja baik sebanyak 27,3 % lebih tinggi dari yang tidak mendapat dukungan pimpinan yaitu 25,9.

Hubungan Dukungan Masyarakat Dengan Kinerja Bidan Pembina Wilayah, dalam penelitian ini diperoleh hasil uji statistik menunjukkan hubungan tersebut secara statistik tidak bermakna nilai $p = 1,000$. Hal ini bisa saja terjadi karena kinerja seseorang bukan hanya di pengaruhi oleh dukungan masyarakat saja. Tetapi berdasarkan analisa univariat didapatkan bahwa bidan pembina yang mendapatkan dukungan masyarakat berkinerja baik sebanyak 30% hampir sama dari yang tidak mendapat dukungan masyarakat yaitu 25%, hal ini menunjukkan bahwa bidan pembina dengan ada tidaknya dukungan dari masyarakat tetap berkinerja baik karena setiap bidan pembina dituntut target pencapaian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Proporsi Bidan pembina wilayah yang kurang baik kinerjanya sebanyak 28 (73,7%) dan 10 (26,3%) bidan yang berkinerja baik. Dari 9 variabel independent hanya satu yang bermakna yaitu lama kerja berhubungan dengan kinerja bidan pembina.

DAFTAR RUJUKAN

- Depkes RI., 1995. *Indonesia sehat 2010, visi baru, misi dan kebijakan strategi pembangunan kesehatan*, Jakarta
- Depkes RI.2003. *Indikator Indonesia Sehat Tahun 2010 dan Penetapan Indikator Provinsi Sehat dan Kabupaten/Kota Sehat. Keputusan Menkes No 1202/Menkes/SK/VIII/2003*, Jakarta
- Depkes RI, 2001. *Acuan Pelatihan Asuhan Persalinan Normal, Bersih dan aman, Kerjasama JNPK-POGI-JPHIEGO dan Prime*, Jakarta
- Depkes RI., 2008. *Rencana Strategis Nasional MPS di Indonesia 2001-2010*, Depkes RI.Jakarta
- Depkes RI., 2011. *Profil Kesehatan Indonesia 2010*, Depkes RI., Jakarta
- Depkes RI, 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*, Depkes RI.Jakarta.
- Depkes RI,2004. *Pedoman Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan anak*. Dirjen Bina Kesehatan masyarakat, Jakarta.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Bekasi, 2010, *Profil Kesehatan Kabupaten Bekasi tahun 2010*, Dinkes Kabupaten Bekasi.
- Ilyas,Y.1999. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*.FKM UI. Depok

JHPIEGO, 1999. *Pelatihan Ketrampilan Melatih*, JHPIEGO, Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Rineka Cipta, Jakarta:

Robin, P. 2000. *Perilaku Organisasi* Edisi ke delapan, PT Prenhallindo, Jakarta.

SutartoEndrarto, 2008, *Pengantar Menuju Reformasi Pembangunan Kesehatan Di Kabupaten Dan Kota*, Penerbit Sayogyo Institute, Bogor