

ANALISIS FAKTOR KINERJA BIDAN TERHADAP PELAYANAN KEBIDANAN *CONTINTY OF CARE* DI TPMB

Istiadah Fatmawati, STIKes Husada Jombang,
Nurul Hidayati, STIKes Husada Jombang

email: istiadahfatmawati@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Konsep Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan adalah pelayanan yang meliputi waktu dari sebelum hamil, kehamilan, persalinan, dan sesudah persalinan. Terselenggaranya pelayanan ini berkaitan dengan kinerja seorang bidan. Kinerja bidan dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam yaitu pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, lama bertugas, pengetahuan, dan keterampilan. Terdapat 30 TPMB se-Kabupaten Sidoarjo yang telah melakukan MoU dengan PC IBI Kabupaten Sidoarjo, namun masih ada bidan yang belum menyelenggarakan Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan, salah satunya karena besarnya pengaruh dari faktor internal bidan. Tujuan: Tujuan penelitian ini yaitu diketahuinya faktor internal yang mempengaruhi kinerja bidan memberikan pelayanan kebidanan berkelanjutan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian ini adalah "cross sectional". Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh bidan yang memiliki TPMB yang sudah MoU dengan PC IBI Kabupaten Sidoarjo sebanyak 30 orang bidan dengan teknik sampling yaitu total sampling. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer, dengan analisis data univariat, bivariat dengan uji *Chi Square*, multivariat dengan uji *Regresi Logistik Ganda*. Hasil: Hasil analisis data didapatkan bahwa mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (60%), ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja bidan p value ($0,011 < 0,05$). Tidak ada pengaruh yang signifikan pendidikan, sikap, motivasi, lama bertugas, pengetahuan, dan keterampilan dengan kinerja bidan. Kesimpulan: Dapat disimpulkan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja bidan yaitu variable pelatihan. Saran: Perlu adanya peran IBI sebagai organisasi profesi untuk memfasilitasi para bidan yang belum mengikuti pelatihan pelayanan kebidanan berkelanjutan.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Bidan, Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan

ABSTRACT

Background: The concept of Continuity of Care is a service that covers the time from before pregnancy, pregnancy, delivery, and after delivery. The implementation of this service is related to the performance of a midwife. The performance of midwives can be influenced by internal factors, namely education, training, attitudes, motivation, length of service, knowledge and skills. There are 30 Midwife independent practice throughout Sidoarjo City that have made an MoU with PC IBI Sidoarjo City, but there are still midwives who have not provided Continuity of Care, one of which is due to the large influence of internal midwife factors. Purpose: The purpose of this study is to know the internal factors that affect the performance of midwives in providing Continuity of Care. Methods: This type of research is quantitative with the design of this study is "cross sectional". The population and sample of this study were all midwives who had Midwife independent practice who had MoU with PC IBI Sidoarjo City as many as 30 midwives with a sampling technique is total sampling. Types of data in this study are primary data, with univariate data analysis, bivariate with Chi Square test, multivariate with Multiple Logistic Regression test. Results: The results of the data analysis showed that the majority with good performance were 18 people (60%), there was a significant effect between training and the performance of midwives p value (0.011).

Keywords : Training, Performance of Midwives, Continuity of Care

PENDAHULUAN

Bidan merupakan profesi yang paling utama dalam melaksanakan layanan kebidanan pada wanita selama siklus kehidupannya (Halldorsdottir dan Inga,

2011). Maka bidan harus mempunyai kompetensi yang diakui oleh filosofi asuhan kebidanan yang fokus asuhannya terhadap perempuan (women centred care). Salah satu bentuk peningkatan kompetensi bidan

tersebut dengan melaksanakan layanan kebidanan yang berkelanjutan (Continuity of Care/ CoC) pada kegiatan klinik (Agung, 2015).

Pelayanan kebidanan berkelanjutan diberikan melalui kepada seluruh perempuan pada siklus kehidupannya mulai dari kehamilan, persalinan dan pasca persalinan, baik yang dengan risiko rendah maupun tinggi dan seluruh kaitannya termasuk bagian kebidanan (CBE, 2017). Konsep dari Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan atau Continuity of Care yaitu pola baru dalam kebidanan sebagai bentuk dalam menurunkan angka kematian ibu, bayi dan anak (Kemenkes RI, 2014).

Dari hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2017 angka kematian ibu (AKI) mencapai 305 per 100.000 kelahiran hidup dari kasus yang berjumlah 14.623 kasus. Sampai saat ini Pre Eklamsia dan perdarahan menjadi penyebab tertinggi kematian Ibu. Angka Kematian Bayi (AKB) tercatat 24 per 1.000 kelahiran hidup dengan jumlah kasus sebesar 151.200 kasus. Sampai saat ini bayi berat lahir rendah (BBLR) dan Asfiksia penyebab tertinggi kematian bayi (Kemenkes RI, 2018). Jika dilihat pada periode tahun 1994-2012 Angka Kematian Ibu menurun yaitu pada tahun 1994 sebesar 390 per 100.000 kelahiran hidup, tahun 1997 sebesar 334 per 100.000 kelahiran hidup, tahun 2002 sebesar 307 per 100.000 kelahiran hidup, tahun 2007 sebesar 228 per 100.000 kelahiran hidup tapi pada tahun 2012, terjadi peningkatan Angka Kematian Ibu meningkat sebesar 359 per 100.000 kelahiran hidup. Pada AKB dapat mengalami penurunan on the track (menurun terus) dan pada SDKI 2012 menunjukkan angka 32/1.000 KH. Dan pada tahun 2015, dari data SUPAS 2015 baik AKI maupun AKB menunjukkan penurunan (AKI 305/ 100.000 KH; AKB 22,23/ 1000 KH) (Direktorat Kesehatan Keluarga, 2016). Dari data tersebut diatas bahwa terdapat penurunan AKI dan AKB, tetapi tidak pasti apakah karena telah terlaksananya pelayanan kebidanan berkelanjutan yang signifikan. Bidan mempunyai peran dan fungsi profesional dalam melaksanakan layanan kebidanan dan mempunyai tanggung jawab terhadap praktik yang dilaksanakannya (Farrodis, 2012). Kinerja seorang bidan dipengaruhi oleh faktor dari dalam bidan yaitu pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, lama bertugas, pengetahuan, dan

keterampilan, dan faktor dari luar yaitu kelengkapan sarana, penerimaan lingkungan, struktur dan imbalan/jasa (Ghibson, 2009). Oleh karena itu perlunya bidan untuk dilibatkan oleh pemerintah dalam program menurunkan AKI. Bidan merupakan petugas kesehatan yang berkualifikasi untuk memberikan kontribusi dalam menurunkan AKI, hal ini dikarenakan bidan terlibat secara langsung dengan perempuan yang mejadi tujuan program. Pada saat ini jumlah bidan di Indonesia yang berada di seluruh wilayah sudah mencapai 102.060 orang. Hal ini tujuannya agar pelayanan kesehatan ibu dan anak mudah dijangkau meliputi pelayanan kehamilan, persalinan, dan pasca persalinan (post partum) yang menyeluruh dan bermutu melalui pelayanan kebidanan yang berkelanjutan (Badan PPSDM Kesehatan, 2016). Dari studi pendahuluan terdapat 30 TTPMB se-Kabupaten Sidoarjo yang telah melakukan MoU dengan PC IBI Kota Sidoarjo. Namun masih ada bidan yang belum menyelenggarakan Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan, salah satunya karena besarnya pengaruh dari faktor dari dalam pada bidan memberikan Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Faktor Dominan Kinerja Bidan Memberikan Pelayanan Kebidanan Berkelanjutan”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan kuantitatif berjenis analitik observasional, menggunakan desain studi penampang analitik (*analytic cross-sectional study*) yang dilaksanakan di TTPMB Se-Kabupaten Sidoarjo pada tanggal 1 Januari 2023 - 1 Februari 2023. Populasi adalah seluruh TTPMB Se-Kabupaten Sidoarjo. Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer, dengan prosedur pengumpulan data melalui pemberian kuesioner kepada responden. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *Chi-Square* dan uji *Regresi Logistik Ganda* dengan Model Prediksi untuk *Analisis Multivariat* Telah dilakukan uji layak etik di KEPK STIKes Husada Jombang dengan No. 0756-KEPKSHJ.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis univariat tersebut menunjukkan bahwa bahwa mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 18 orang

(60%), 56,7 % pendidikan tinggi pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 53,3 % ada mengikuti pelatihan pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 56,7 % sikap positif pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 53,3 % motivasi baik pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 60 % lama bertugas ≥ 5 tahun pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 66,7 % pengetahuan baik pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo, 50 % memiliki keterampilan yang baik pada responden di TPMB Se-Kabupaten Sidoarjo. Tidak ada variabel yang homogen (salah satu kategorinya mempunyai nilai < 15%).

Berdasarkan hasil 7 variabel independen hanya 1 variabel independen yang berhubungan signifikan dengan kinerja bidan. Variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja bidan tersebut adalah pelatihan pvalue 0,004

Berdasarkan tabel 3 bahwa dari analisis multivariat yang dilakukan dengan 4 kali pemodelan dan dapat dilihat pada tabel tersebut variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja bidan adalah pada variabel pelatihan, bidan yang belum pernah mengikuti pelatihan pelayanan kebidanan berkelanjutan mempunyai risiko sebesar 16 kali menyebabkan kinerja bidan kurang baik dibandingkan dengan bidan yang telah mengikuti pelayanan kebidanan berkelanjutan (C.I 95%: OR = 1,886-136,076), sedangkan variabel yang menjadi confounding adalah variabel lama bertugas, pengetahuan dan keterampilan terhadap variabel pelatihan

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa bidan yang belum pernah mengikuti pelatihan pelayanan kebidanan berkelanjutan mempunyai risiko sebesar 16 kali menyebabkan kinerja bidan kurang baik dibandingkan dengan bidan yang telah mengikuti pelayanan kebidanan berkelanjutan (C.I 95%: OR = 1,886-136,076). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhwardi, Dewi dan Noerlena (2015) dengan p value 0,001 berarti $> \alpha$ (0,05), ini berarti bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja bidan. Ditemukan ada 3 variabel confounding yaitu variabel lama bertugas,

pengetahuan dan keterampilan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2013) bahwa pelatihan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja bidan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vitasari, dkk (2019), Lumbanraja dan Aryanti (2016) dan Elsi (2016) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja bidan. Menurut Farida (2019) bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dalam upaya memperbaiki kinerja, untuk pelaksanaannya mengutamakan praktek dan teori. Menurut penelitian Suindari, dkk (2013) menjelaskan bahwa pelatihan bagi bidan ditujukan untuk menyesuaikan dengan standar, metode dan teknologi terbaru sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kebidanan. Penelitian Sapari (2020) menyatakan bahwa perlunya dilakukan pelatihan bidan yang dilaksanakan secara rutin dan bergiliran agar seluruh bidan dapat mengikuti pelatihan. Pelaksanaan pelatihan bidan di tempat kerja atau di luar tempat kerja baik secara formal maupun informal sehingga tujuan pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan pelayanan kebidanan dapat terwujud sehingga kinerja bidan menjadi lebih baik. Menurut Mundari (2017) bahwa perlunya bidan mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kompetensi bidan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Yuningsih (2016) bahwa pelatihan sebagai bentuk peningkatan kompetensi bidan dalam pendidikan kelanjutan profesi bidan. Menurut Saadah (2016) pelatihan merupakan bagian dari karakteristik bidan yang harus ditingkatkan sebagai langkah mengoptimalkan kepuasan kerja bidan.

Menurut Soetomo (2006), perlunya tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan sosial yang baik atau yang sudah memiliki pengetahuan dan kompetensi yang cukup baik pada pelayanan tersebut. Maksudnya diperlukannya pelatihan bagi mereka untuk penguasaan teknik/cara dan dibutuhkan adanya pelatihan bagi mereka, sehingga mereka menguasai metode dan strategi yang diperlukan serta memiliki kompetensi untuk melakukan komunikasi yang baik terhadap klien atau sasaran kelompoknya. Selain itu memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang kesehatan dan layanan sosial. Lamanya masa

bidan dalam tugasnya menjadi counfounding dengan kinerja bidan hal ini dikarenakan bidan yang belum lama bertugas (< 5 tahun) masih banyak yang belum mengikuti pelatihan tentang pelayanan kebidanan berkelanjutan, karena lama bertugas membuat seorang bidan akan lebih trampil jika mereka juga mengikuti pelatihan dalam melakukan pelayanan kebidanan berkelanjutan. Hal ini didukung teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2010), bahwa pengalaman seseorang dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut peneliti pada kinerja bidan bahwa pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh bidan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya. Peneliti merekomendasikan bahwa setiap bidan harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan asuhan kebidanan khususnya dalam memberikan pelayanan kebidanan berkelanjutan dengan kriteria yang menunjang pelatihan berkaitan dengan keterampilan dalam memberikan pelayanan ANC, Pelatihan APN, pelayanan BBL dan pelayanan pada ibu nifas.

SIMPULAN DAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa proporsi kinerja bidan yaitu mayoritas dengan kinerja baik sebanyak 18 orang (60%). Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja bidan. Tidak ada pengaruh yang signifikan pendidikan, sikap, motivasi, lama bertugas, pengetahuan, dan keterampilan dengan kinerja bidan. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja bidan yaitu variable pelatihan. Didapatkan hasil bahwa bidan yang belum pernah mengikuti pelatihan pelayanan kebidanan berkelanjutan mempunyai risiko sebesar 16 kali menyebabkan kinerja bidan kurang baik.

SARAN

Oleh karena itu perlunya IBI sebagai Organisasi Profesi melakukan monitoring dan evaluasi bagi bidan-bidan yang belum mendapatkan atau mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pelayanan kebidanan. Bidan-bidan yang melakukan MoU dengan IBI dapat memberikan informasi pada saat arisan IBI jika belum mendapatkan informasi

pelatihan yang berkaitan dengan pelayanan kebidanan berkelanjutan.

REFERENSI

- Agung. (2015). Model Asuhan Kebidanan CoC Turunkan AKI dan AKB. UGM. Yogyakarta. Available from:<http://https://ugm.ac.id/id/newsPdf/9821-model-asuhan-kebidanan-coc-turunkan-akidan-akb>
- Badan PPSDM Kesehatan. (2016). Peran Bidan dalam Upaya Menuangkan AKI dan AKB. Jakarta.
- CBE, JS. (2017). The Contribution of Continuity of Midwifery Care to High Quality Maternity Care. The Royal Collaegue of Midwives. Available from: <http://www.rcm.org.uk>
- Direktorat Kesehatan Keluarga. (2016). Laporan Tahunan Direktorat Kesehatan Keluarga tahun 2016. Jakarta.
- Elsi. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan Puskesmas dalam Pelayanan Antenatal di Puskesmas Kabupaten Agam Tahun 2015. Masters Thesis. Uni versitas Andalas.
- Farida, E. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Bidan yang berdampak pada Kepuasan Kerja di Kabupaten Bangka Barat. Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkal Pinang Vol. 5 No.1.
- Farodis, Z. (2012). Panduan Lengkap Manajemen Kebidanan. D-Medika. Banguntapan. Yogyakarta.
- Ghibson, JL. 2009. Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses (Terjemahan). Erlangga. Jakarta.
- Halldorsdottir, S & Inga, S. (2011). The Primacy of the Good Midwife in Midwifery Sevices; An Evolving Theory of Professionalism in Midwifery. Scand J Caring Sci, (4) p806-817. Kemenkes RI. (2018). Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia 2017. Jakarta.
- Kemenkes RI. (2014). Bahan Ajar KIA. Jakarta. Lumbanraja, AN dan Aryanti, C. (2016).
- Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Pelatihan Bidan pada Kualitas Konseling, Informasi dan Edukasi dalam Pelayanan Antenatal. CDK-246 Vo. 43 No.11. Mangkunegara, P.A.

- (2010). Perilaku Dan Budaya Organisasi.
- Refika Aditama. Bandung. Mundari, R. (2017). Analisis Kinerja Bidan Puskesmas pada Pelayanan Antenatal Care di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Padang. *Jurnal Kesehatan Panca Bhakti Lampung* Vol. 5 No. 2.
- Rahayu, EN. (2013). Penilaian Kinerja Bidan Alumni Kebidanan Yogyakarta di Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Ilmu Kebidanan* Vol. 1 No. 3.
- Saadah, E. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Bidan dan Implikasinya terhadap Kinerja Bidan di DKI Jakarta. *Kontigensi* Vol 3 No. 2.
- Sapari, PP. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Padang Pariaman tahun 2016. *Jurnal Human Care* Vol. 5 No.3.
- Suhrawardi, Dewi, VK, dan Noerlena. 2015. FaktorFaktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelaksanaan Kegiatan Desa Siaga di Kabupaten Tapin Tahun 2014. *Jurnal Skala Kesehatan* Vol. 6 No.2.
- Suindari, NN, Ariyani, NW dan Mauliku, J. (2014). Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif, Masa Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Bidan Lulusan Politeknik Kesehatan Denpasar Jurusan Kebidanan. *Jurnal Skala Husada* Vol. 10 No. 1.
- Soetomo. (2006). Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Vitasari, R, Herawati, YK dan Ririanty. (2019). Analisis Perbedaan Variabel Penentu Kinerja Bidan dalam Mengelola Desa/Kelurahan Siaga Aktif Berstrata Puri dan Non Puri di Kabupaten Lumajang Tahun 2018. *Jurnal Ikesma* Vol. 15 No. 2.
- Yuningsih, R. (2016). Pengembangan Kebijakan Profesi Bidan dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak. *Jurnal Aspirasi* Vol. 1 No. 1