

Original Article

Analisis Faktor yang mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care di Kabupaten Alor Tahun 2022

Maria Ester Malaikosa^{1*}, Jesy Fatimah², Aida Diana Astarie³

^{1, 2, 3}Program Studi Kebidanan

Universitas Indonesia Maju, Indonesia

*Email: Linmalaikosa19@gmail.com

ABSTRACT

Editor: ALR

Diterima: 09/06/2022

Direview: 07/11/2022

Publish: 17/11/2022

Hak Cipta:

©2022 Artikel ini memiliki akses terbuka dan dapat didistribusikan berdasarkan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons, yang memungkinkan penggunaan, distribusi, dan reproduksi yang tidak dibatasi dalam media apa pun, asalkan nama penulis dan sumber asli disertakan. Karya ini dilisensikan di bawah **Lisensi Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 Internasional**.

Pendahuluan: Kinerja tenaga kesehatan yang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan pemeriksaan pada ibu hamil, termasuk kinerja bidan sebagai penyedia layanan kesehatan maternal dan neonatal. Apabila proses kehamilan, persalinan dan nifas dapat dilalui seorang perempuan dengan aman maka angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) dapat ditekan.

Tujuan: Untuk mengetahui faktor keterampilan, motivasi dan imbalan/upah yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care* di Kabupaten Alor tahun 2022.

Metode: Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi *cross-sectional*, populasi 158 dan sampel 30 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dengan cara wawancara, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja bidan adalah faktor motivasi dan faktor imbalan/upah sedangkan yang tidak berpengaruh adalah faktor keterampilan (skill). Faktor keterampilan (skill) tidak mempengaruhi kinerja bidan, dimana didapatkan hasil sebanyak 21 responden bekerja diatas 5 tahun sehingga mempunyai banyak pengalaman dalam pelayanan *antenatal care*, sedangkan faktor motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja bidan, dimana 20 orang responden mempunyai motivasi yang cukup baik dikarenakan kurangnya motivasi dari lingkungan tempat kerja serta dukungan dari orang-orang terdekat, selanjutnya untuk faktor imbalan/upah juga mempengaruhi kinerja bidan, 22 orang responden mempunyai imbalan yang cukup baik karena responden merasa bahwa imbalan/upah yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam pelayanan *antenatal care*.

Kesimpulan: Dapat di ambil kesimpulan bahwa keterampilan tidak mempengaruhi kinerja bidan, selanjutnya yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan adalah faktor motivasi dan imbalan. Untuk meningkatkan kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care*, perlu adanya motivasi dari keluarga dan orang-orang terdekat, selain itu peningkatan imbalan/upah untuk bidan desa dalam pelayanan *antenatal care* juga perlu diperhatikan.

Kata Kunci: imbalan, keterampilan, kinerja, motivasi

Pendahuluan

Kinerja tenaga kesehatan yang baik akan berdampak pada kualitas pelayanan pemeriksaan pada ibu hamil, termasuk kinerja bidan sebagai penyedia layanan kesehatan maternal dan neonatal.^{1,2,3} Apabila proses kehamilan, persalinan dan nifas dapat dilalui seorang perempuan dengan aman maka angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) dapat ditekan.^{4,5}

Urgensi dari penelitian ini yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Alor sampai saat ini belum mempunyai data secara kualitas yang dapat menjelaskan tentang kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care* yang sesuai standar karena dilihat secara kuantitas cakupan pelayanan *antenatal* (Capaian K4) sejak tahun 2019 - 2021 belum mencapai target yaitu 100 %, Tahun 2021 capaian K4 Dinas Kesehatan Kabupaten Alor baru mencapai 77 %.

Dampak pelayanan *antenatal care* bagi kesehatan ibu dan bayi mempunyai daya ungkit yang besar terhadap derajat kesehatan khususnya penurunan AKI dan AKB, serta untuk memberikan pelayanan *antenatal care* yang bermutu dan sesuai standar merupakan hal yang sangat penting, karena proses pelayanan akan mempengaruhi kualitas hasil pelayanan.^{6,7,8} Hal inilah yang membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang meneliti tentang Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam Pelayanan *Antenatal Care* seperti Widyani (2018) variabel diteliti masa kerja, sarana, fasilitas, kepemimpinan, sikap dan motivasi.⁹ Widyawati (2018) variabel yang diteliti; pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan kepemimpinan.¹⁰ Khairan Nisa, Joserizal (2019) variabel yang diteliti insentif, motivasi, dan beban kerja. Penelitian yang dilakukan saat ini hanya berfokus meneliti kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care* tentang keterampilan, motivasi kerja dan Imbalan atau Insentif.¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor keterampilan, motivasi dan imbalan/upah yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care* di Kabupaten Alor tahun 2022.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan studi *cross-sectional*. *Cross-sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari suatu dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dan dengan suatu pendekatan, observasi ataupun dengan pengumpulan data pada suatu saat tertentu (*point time approach*). Populasi 158 dan sampel 30 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dengan cara wawancara, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik *chi-square*.

Hasil

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel berdasarkan Kinerja pada Bidan Desa di Kabupaten Alor Tahun 2022

Variabel	n	%
Keterampilan Bidan		
Baik	21	70
Cukup Baik	9	30
Motivasi Bidan		
Baik	8	26,66
Cukup Baik	22	73,33

Imbalan Bidan

Baik	8	26,66
Cukup Baik	22	73,33

Pada tabel 1 diketahui bahwa jumlah bidan yang kinerjanya baik pada pelayanan *Antenatal Care* (ANC) lebih banyak 21 responden (70 %). Hal ini menggambarkan bahwa kinerja bidan desa dalam aspek pengetahuan bidan tentang standar pelayanan ANC baik dan perlu dipertahankan, sedangkan bidan yang memiliki motivasi cukup baik lebih tinggi yaitu 22 responden (73,33 %) sehingga perlu adanya perhatian yang serius dari pemerintah maupun organisasi IBI. Selain itu untuk faktor imbalan, bidan yang memiliki imbalan cukup baik berjumlah 22 orang (73,33%). Perlu adanya revisi tentang upah bagi tenaga honor (Bidan) di kabupaten Alor sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bidan desa.

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Keterampilan, Motivasi dan Imbalan Bidan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan *Antenatal Care* di Kabupaten Alor Tahun 2022

	Kinerja				Total	P-Value
	Baik	%	Cukup Baik	%		
Keterampilan						
Baik	9	30	12	40	21	0,936
Cukup Baik	4	13,33	5	16,66	9	
Total	13	43,33	17	56,66	30	
Motivasi						
Baik	12	40	5	16,66	17	0,01
Cukup Baik	1	3,33	12	40	13	
Total	13	43,33	17	56,66	30	
Imbalan						
Baik	12	40	8	26,66	20	0,02
Cukup Baik	1	3,33	9	30	10	
Total	13	43,33	17	56,66	30	

Pembahasan

Keterampilan Bidan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan *Antenatal Care* di Kabupaten Alor didapatkan bahwa hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar $p = 0,936$ ($p\text{-value} > \alpha 0,05$) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara faktor keterampilan terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan ANC. Hal ini dikarenakan lama kerja dari bidan desa tersebut yang bertugas di atas 5 tahun, selain itu juga responden terbiasa atau sering dan berpengalaman dalam melakukan pelayanan antenatal care sesuai standar (10T) dan responden pernah mengikuti pelatihan APN dan MU sehingga menambah pengalaman mereka dalam melakukan pelayanan ANC. Penulis menyarankan agar bidan harusnya punya rasa keingintahuannya yang tinggi, baik dalam segi pengembangan profesinya atau dalam hal pelayanan kebidanannya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herna, dkk. (2021) tentang pengaruh karakteristik individu dan Faktor Ekstrinsik terhadap Kinerja Bidan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masa kerja dan kinerja bidan dan menolak argumen bahwa semakin lama masa kerja seorang pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Bertambahnya lama kerja seorang bidan sebaiknya disertai kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan setiap individu agar tidak terjadi kejenuhan terhadap rutinitas sehingga kualitas pelayanan kebidanan menjadi lebih baik.¹²

Motivasi Bidan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan *Antenatal Care* di Kabupaten Alor didapatkan bahwa hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar $p = 0,01$ ($p\text{-value} < \alpha 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan ANC.

Didapatkan hasil bahwa sebanyak 8 responden, responden dengan motivasi baik ini dikarenakan responden bertugas di desa asal sendiri dan juga kebanyakan responden memiliki suami dengan pekerjaan sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) sehingga untuk melakukan pelayanan ANC pun didukung oleh faktor-faktor eksternal tersebut. Sedangkan untuk yang cukup baik berjumlah 20 orang karena responden-responden tersebut lebih banyak melakukan pelayanan pergi pulang desa selain itu juga karena responden memiliki penghasilan yang tidak sesuai dengan beban kerja sehingga membuat responden merasa tidak termotivasi dalam melakukan pelayanan yang akhirnya berdampak secara langsung pada kinerja pelayanan responden tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2021) tentang hubungan kinerja bidan motivasi bidan terhadap pelayanan *antenatal care* (ANC) terpadu bahwa motivasi bidan yang kurang baik mempunyai kemungkinan 4 kali untuk memiliki kinerja kurang baik.¹³ Keeratan hubungan antara motivasi dengan kinerja bidan karena adanya rasa tanggung jawab dari dalam diri bidan untuk terus meningkatkan kualitas dari pelayanan ANC yang diberikan, serta motivasi dalam arti pasif akan tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif berhasil mencapai tujuan berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang biasanya dikenal dengan sebutan faktor intrinsik dan ekstrinsik.¹⁴

Imbalan Bidan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Pelayanan *Antenatal Care* di Kabupaten Alor didapatkan bahwa hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar $p = 0,02$ ($p\text{-value} < \alpha 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara faktor imbalan terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan ANC.

Hal ini dikarenakan imbalan/penghasilan yang diterima tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, tingginya kebutuhan tetapi rendahnya pemasukan membuat responden merasa tidak nyaman dalam melakukan pelayanan kesehatan di desa, selain itu jumlah insentif yang masih rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima (1 x 24 Jam) dalam memberikan pelayanan membuat responden merasa tidak adil dalam menerima upah, sehingga berdampak secara langsung pada kinerja responden.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Widodo (2021) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi.¹⁵

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor keterampilan bidan dengan kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care*, sedangkan faktor motivasi dan imbalan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja bidan dalam pelayanan *antenatal care* di Kabupaten Alor tahun 2022.

Konflik Kepentingan

Peneliti menyatakan bahwa penelitian ini independen dari konflik kepentingan individu dan organisasi.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu proses penelitian ini.

Pendanaan

Sumber pendanaan diperoleh dari peneliti.

Daftar Pustaka

1. Husnul N, Sufiawati W. Pemiliha Tenaga Penolong Persalinan Di Desa Panancangan Kecamatan Cibadak Kabupaten Lebak Provinsi Banten Tahun 2017. *J Akad Keperawatan Husada Karya Jaya*. 2018 Mar;4(1).
2. E. Retnaningtyas. Motivasi Petugas Kesehatan, Prilaku Ibu Hamil Dan Peran Keluarga Terhadap Kepatuhan Konsumsi Tablet Besi Di Kota Kediri. 2016;(July):1–23.
3. Ariyani F, Lestari W, Fitria Ne, Primasari Ep. Peran Bidan Dalam Pelayanan Antenatal Pada Masa Pandemi Covid 19. *J Kesehat Mercusuar*. 2021;4(1):32–7.
4. Elisabeth. Kehamilan, Persalinan, Dan Nifas. Jakarta: Egc; 2017.
5. Salman. Anemia Dalam Kehamilan. Jakarta: Indomedia Pustaka; 2016.
6. Sagita Yd, Lusi S. Kualitas Pelayanan Antenatal Care (Anc) Dan Tingkat Kepuasan Ibu Hamil. *J Wellness Heal Mag*. 2019;1(1):23–8.
7. Susiana S. Angka Kematian Ibu : Faktor Penyebab Dan Upaya Penanganannya. 2019;
8. Suarayasa K. Strategi Menurunkan Angka Kematian Ibu (Aki) Di Indonesia. Deepublish; 2020.
9. Widyani Rkp, Suparwati A, Wigati Pa. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam Pelayanan Antenatal Care Di Puskesmas Kagok Kota Semarang. *J Kesehat Masy*. 2016;4(4):129–34.
10. Widyawati W. Kinerja Bidan Dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Care Dan Faktor Yang Mempengaruhi. *J Ilmu Kesehat Masy*. 2018;7(01):15–24.
11. Nisa K, Serudji J, Sulastri D. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Berkualitas Diwilayah Kerja Puskesmas Kota Bukittinggi Tahun 2018. *J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2019;19(1):53–60.
12. Linda H, Zulfendri Z, Juanita J. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Faktor Ekstrinsik Terhadap Kinerja Bidan. *J Samudra Ekon Dan Bisnis*. 2021;12(2):271–85.
13. Siregar Sa. Pengaruh Kinerja Bidan Terhadap Kepuasan Ibu Hamil Dalam Pelayanan Antenatal Care (Anc) Di Puskesmas Stabat Tahun 2015. 2015;
14. Dessy Elvira De. Studi Kualitatif Analisis Implementasi Standar Pelayanan Antenatal Care 10 Terpadu Pada Ibu Hamil Di Puskesmas Bungus Kota Padang Tahun 2019. *J-Kesmas J Kesehat Masy*. 2019;5(2):151.
15. Santi Ve, Widodo S. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *J Ilm Manaj Surya Pasca Sci*. 2021;10(2).