

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BIDAN DI LINGKUNGAN IBI KABUPATEN MALANG**

**Donna Dwinita Adelia, Jamilatul Qomariyah**

Program Studi Diploma 3

Akademi Kebidanan Wira Husada Nusantara Malang

donna\_dwinita@gmail.com, jamilatul@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Pembangunan jangka panjang tahap II dititikberatkan pada pembangunan ekonomi. pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia di arahkan guna meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia akan kepercayaan pada diri sendiri hal tersebut tertuang dalam GBHN pada tahun 2003. Peningkatan mutu serta perlindungan tenaga kerja dan sektor dan daerah serta ditujukan pada perluasan lapangan kerja merupakan Pembangunan ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh. Pendidikan adalah proses bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaan. Makna lain menurut Henderson yaitu pendidikan adalah suatu proses. Perlu adanya lapangan kerja yang luas untuk mewujudkan pembangunan sektoral dan regional.

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah IBI Kabupaten Malang propinsi Jawa Timur. Populasi dalam peneliti adalah bidan yang menolong persalinan yang berjumlah 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah bidan yang menolong persalinan yang berjumlah 36 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Analisa yang digunakan analisis regresi berganda.

Hasil analisa pada penelitian ini bahwa nilai koefisien regresi dalam thitung variabel pendidikan ( X1 ) koefisien regresinya 0.706 Thitung 0 . 308 berarti pendidikan responden sangat mempunyai hubungan dengan kinerjanya. Pengalaman ( X2 ) koefisien regresinya dapat 8.477 dan Thitung 5.5.97 berarti semakin lama pengalaman kerjanya hubungannya dengan kinerjanya semakin tinggi. Pelatihan yang diikuti koefisien regresinya 1.728 dan T hitung 1.065 diartikan semakin sering mengikuti pelatihan hubungannya dengan kinerjanya semakin bagus

***Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, Pertolongan Persalinan***

### **PENDAHULUAN**

Pembangunan jangka panjang tahap II dititikberatkan pada pembangunan ekonomi. pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia di arahkan guna meningkatkan harkat, martabat dan kemampuan manusia akan kepercayaan pada diri sendiri hal tersebut tertuang dalam GBHN pada tahun 2003. Peningkatan mutu serta perlindungan tenaga kerja dan sektor dan daerah serta ditujukan pada perluasan lapangan kerja merupakan Pembangunan ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh. Pendidikan adalah proses bantuan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai kedewasaan. Makna lain menurut Henderson

yaitu pendidikan adalah suatu proses. Perlu adanya lapangan kerja yang luas untuk mewujudkan pembangunan sektoral dan regional.

Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, bermacam-macam kebutuhan, dapat berkembang dan berubah, dan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada motivasi tertentu yang ingin diraihinya, disamping itu sebagian orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan yang sebelumnya. Oleh karenanya dapat ditarik kesimpulan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada akhirnya dapat membentuk tujuan-tujuan

yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Untuk mencapai tujuan-tujuan itu, seseorang akan termotivasi dalam melakukan aktivitas yang disebut kerja.

Uraian di atas memberikan gambaran tentang kinerja Bidan yang pada saat ini menghadapi derasnya arus globalisasi dan kemungkinan besar bisa membawa dampak negatif bagi perkembangan kinerja Bidan. Menurut pendapat dari sumber pedoman pegawai di Rumah Sakit (1998) mengatakan bahwa : "Kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dicapai secara obyektif yang di pengaruhi oleh aspek prestasi, sikap kematangan emosi dan disiplin".

Kelemahan sumber daya manusia yang melaksanakan tugas suatu organisasi kerja, akan membawa hasil kerja yang menurun atau melemah bahkan pada akhirnya organisasi kerja/perusahaan itu menjadi bangkrut. Kinerja Bidan merupakan unsur utama manajemen kebidanan dan sub sistem dari kepegawaian, yang di dalam kerjanya diharapkan dapat menghasilkan mutu kerja yang sangat bermanfaat untuk masyarakat yaitu menurunkan angka kematian ibu, bayi dan anak, karena angka kematian di Indonesia masih sangat tinggi. Menurut buku pembinaan Bidan di Desa no I Depkes RI (2003) mengatakan bahwa : "Kinerja Bidan adalah suatu prestasi yang dicapai dalam pelaksanaan kerjanya sebagai Bidan di masyarakat dalam pelayanan kesehatan ibu, bayi dan anak secara optimal".

Dipertegas pula oleh pendapat dari Biro Kepegawaian Depkes RI (2008) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau prestasi kerja yang mempunyai kecakapan, keterampilan dan menguasai bentuk bidang tugasnya serta hasil kerja rata-rata".

Berdasarkan hal di atas maka sangatlah perlu terus ditingkatkan langkah- Karena kinerja yang penulis uraikan ini adalah kinerja Bidan maka penulis juga akan memperjelas apa yang di maksud dengan kata-kata Bidan di sini. Menurut buku saku Bidan (2008) mengatakan bahwa : "Bidan adalah seorang wanita yang telah mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Bidan yang diselenggarakan pemerintah dan

lulus ujian sesuai dengan persyaratan yang berlaku".

Langkah atau diambil suatu strategi di berbagai sektor dan daerah secara terpadu guna mengembangkan dan terus mengadakan penelitian antara Pendidikan, Pengalaman, dan Pelatihan Bidan dengan kinerja Bidan agar tau mutu kerjanya meningkat, sesuai dengan kebutuhan pembangunan. Ditegaskan dalam GBHN Tahun 2003 bahwa hubungan Kinerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan mutu dari sumberdaya manusia, pengalaman/lama bekerja dan mengembangkan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan, dan mengadakan pendidikan dan latihan kerja serta pembinaannya.

Dari pendapat-pendapat di atas maka Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan di Lingkungan IBI Kabupaten Malang".

Henderson (2001) mengartikan pendidikan sebagai suatu proses untuk mendukung upaya kopetensi tenaga Bidan, dalam kualitas yang tepat dan dapat diandalkan khususnya dalam akselerasi penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) di Indonesia upaya pendidikan tenaga Bidan perlu dipersiapkan untuk melaksanakan tanggung jawab yang sangat berat dalam pelaksanaan tugas pokoknya menolong persalinan

Dalam mengupayakan pendidikan Bidan yang berkualitas agar dapat memenuhi tuntutan masyarakat dan program kesehatan, beberapa tantangan akan dihadapi antara lain:

1. Tuntutan; Pelayanan yang multi prima dari masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan kebidanan yang multi prima dan sesuai dengan kebutuhan perubahan pola penyakit juga akan menjadikan tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan Bidan.
2. Era global saat ini kita sudah memulai memasuki era globalisasi dengan memasuki tahun 2010 yaitu era bebas tanpa batas, hal ini menuntut kesetaraan kemampuan tenaga Bidan Indonesia dengan tenaga Bidan negara lain karena era ini akan memberikan peluang tenaga Bidan Indonesia bekerja di luar negeri. Oleh karena itu penyelenggara

pendidikan Bidan akan memegang peranan yang sangat penting.

3. Perkembangan pendidikan swasta; Pendidikan tenaga kesehatan yang diselenggarakan oleh swasta dari tahun ketahun meningkat jumlahnya.

Pengertian pelatihan oleh Jaringan Nasional Pelatihan Klinik Kesehatan Reproduksi JNPK-KR (2003) dalam bukunya Keterampilan Melatih yaitu: "Pendekatan pelatihan ini adalah berpadukan pada prinsip belajar orang dewasa.

Menurut Handoko (2004) tujuan pelatihan dan pengembangan pegawai yaitu:

1. Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.
3. Pembiayaan; Kemampuan pemerintah dalam penyediaan dana akan semakin terbatas, oleh karena itu kemitraan dengan masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan perlu ditingkatkan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah IBI Kabupaten Malang. Pemilihan penelitian ini berdasarkan pertimbangan waktu, biaya serta untuk memudahkan pengendalian dan pengembalian kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Oktober 2015-Maret 2016.

Menurut Arikunto (2010) dijelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam peneliti adalah bidan yang menolong persalinan yang berjumlah 36 orang. Dalam Notoadmojo (2005) dijelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah bidan yang menolong persalinan yang berjumlah 36 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah total *sampling*

Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Variabel bebas (*independent*) = (X<sub>1</sub>) Pendidikan. (X<sub>2</sub>) = Pengalaman/ lama

bekerja dan Pelatihan yang pernah diikuti = (X<sub>3</sub>).

- b. Variabel terikat (*dependent*) = Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas adalah kinerja bidan dalam proses pertolongan persalinan memakai standar 58 langkah APN

Untuk menganalisa variabel hubungan antara pendidikan bidan, pengalaman dan pelatihan, dengan kinerja bidan dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi linier berganda adalah sebuah teknik analisis yang secara simultan membangun suatu hubungan matematis antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan sebuah variabel terikat (Y) yang bersekala interval (Sugiyono, 2000).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Berdasarkan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner pada 36 orang responden karakteristik berdasarkan, pengalaman kerja/lamanya bekerja dan pelatihan yang pernah diikuti nampak adanya hubungan dengan kinerjanya.

Tabel 1. Nilai Rata-Rata, Nilai Terkecil, Nilai Terbesar dan Nilai Deviasi Standar

Variabel	Rata – Rata	Nilai Min	Nilai Maks	Deviasi standar
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	2.06	1.0	3.0	0.58
Pengalaman (X <sub>2</sub> )	3.08	2.0	5.0	1.20
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	3.14	2.0	5.0	1.13
Kinerja (Y)	71.83	54	89.0	13.80

Dari Tabel tersebut dapat dikemukakan bahwa sebagian besar pendidikan bidan rata rata 2.06%, pendidikan bidan nilai terkecil 1.0%, Pendidikan nilai terbesar 3.0%. Deviasi standar pendidikan 0.58%. Jadi pendidikan bidan punya hubungan dalam kinerja bidan.

Untuk Nilai pengalaman /lamanya bidan itu bekerja dengan nilai rata-rata 3.08%. Nilai pengalaman terkecil 2.0% nilai pengalaman terbesar 5.0. Deviasi standar pengalamam 1.20% disini nampak juga melalui pengalaman kerja yang sudah lama punya hubungan dengan kinerjanya. Pelatihan yang pernah diikuti oleh

bidan mendapatkan nilai rata-rata 4.14%, nilai pelatihan terkecil 2.0%, nilai pelatihan terbesar 5.0. Deviasi nilai pelatihan 1.13%. Melalui pelatihan yang diikuti nampak ada hubungan dengan kinerjanya.

Sedangkan nilai kinerja bidan rata-rata 71.83%, nilai kinerja terkecil 54%, nilai terbesar kinerja bidan 89.0% Deviasi standar 13.80%. Dapat dilihat bidan melalui pendidikannya bidan saja, P2B, DIII bidan S1 lain, juga D4 bidan+S2 Kesehatan dan punya pengalaman kerja, dan juga telah mengikuti berbagai pelatihan tentunya mempunyai hubungan dengan kinerjanya. Dari hasil penilaian antara hubungan pendidikan bidan, pengalaman, pelatihan nampak jelas hubungan dengan kinerja bidan di lingkungan IBI ranting Tumpang di Kabupaten Malang.

Hasil Analisa Data Tentang Pendidikan Bidan, Pengalaman, dan Pelatihan dengan Kinerja Bidan

Dapat dianalisis ragam regresi linier berganda pengaruh variabel pendidikan ( $X_1$ ), variabel pengalaman ( $X_2$ ) dan variabel pelatihan ( $X_3$ ) pengaruhnya terhadap kinerja bidan ( $Y$ ) dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisa Ragam Regresi Linier Berganda Variabel ( $X_1$ ), Variabel ( $X_2$ ), Variabel ( $X_3$ ) terhadap ( $Y$ )

Sumber Keragaman	Derajat Bebas	Jumlah Kuadrat	Ragam	$F_{hitung}$
Regresp	3	4698.8671566.29		25.54
Galat	32	1962.13361.32		
Total	35	6661.0		

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 70,5 %.

$$\text{Persamaan regresi } Y = 41.723 + 0.706 X_1 + 8.477 X_2 + 1.728 X_3$$

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa analisis statistik dengan nilai ragam regresi linier berganda, memperlihatkan bahwa variabel pendidikan ( $X_1$ ), variabel ( $X_2$ ), variabel ( $X_3$ ) dan punya hubungan terhadap kinerja bidan ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 70.5%. Berdasarkan analisis statistik ditemukan pula bahwa persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 41.723 + 0.706X_1 + 8.477X_2 + 1.728X_3$$

Memperlihatkan bahwa nilai koefisien regresi dan  $t_{hitung}$  variabel pendidikan ( $X_1$ ), variabel pengalaman ( $X_2$ ), dan variabel

pelatihan ( $X_3$ ) mempunyai hubungannya yang positif dengan variabel kinerja bidan ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin baik kinerja bidan bila pendidikan responden, pengalaman responden, dan pelatihan yang diikuti responden semakin meningkat.

Bila dilihat dari masing-masing variabel (Tabel 2) secara sendiri-sendiri nampak hanya pengalaman/lama bekerja ( $X_2$ ) yang mempunyai banyak hubungan dengan kinerja bidan, ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{0,05}$ , yaitu  $8.477 > 5.549$ .

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi dan  $T_{hitung}$  Variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Variabel Pengalaman ( $X_2$ ), Variabel Pelatihan ( $X_3$ ), dalam Hubungannya dengan Variabel Kinerja Bidan ( $Y$ )

No	Variabel	Koefisien Regresi	$T_{hitung}$	$T_{0.05}$
1.	Pendidikan ( $X_1$ )	0.706	0.308	
2.	Pengalaman ( $X_2$ )	8.477	5.597	
3.	Pelatihan ( $X_3$ )	1.728	1.065	

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditemukan bahwa nilai koefisien regresi dalam  $t_{hitung}$  variabel pendidikan ( $X_1$ ) koefisien regresi 0.706  $T_{hitung}$  0.308 berarti pendidikan responden sangat mempunyai hubungan dengan kinerjanya.

Pengalaman ( $X_2$ ) koefisien regresinya dapat 8.477 dan  $T_{hitung}$  5.5.97 berarti semakin lama pengalaman kerjanya hubungannya dengan kinerjanya semakin tinggi. Pelatihan yang diikuti koefisien regresinya 1.728 dan  $T_{hitung}$  1.065 diartikan semakin sering mengikuti pelatihan hubungannya dengan kinerjanya semakin bagus. Berdasarkan Tabel 4.2 ditunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih lebih besar dari  $F_{0,05}$  yaitu  $25.54 >$  yang berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan bidang, pengalaman/lama bekerja, dan pelatihan dengan kinerja bidan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel pengalaman/lama bekerja bidan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja bidan, secara bersama-sama. ditunjukkan dari nilai t hitung  $> t_{0,05}$ , yaitu  $25.54 >$  ternyata nampak lebih besar dan ada hubungan yang positif.
- b. Variabel pendidikan, pengalaman, dan pelatihan mempunyai hubungan yang positif dan menyeluruh karena dapat dilihat dari F hitung lebih besar dari  $F_{0,05}$  yaitu  $25.54 >$  ada hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan.
- c. Variabel pendidikan ( $X_1$ ), variabel ( $X_2$ ), variabel ( $X_3$ ) punya hubungan terhadap kinerja bidan (Y) dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 70.5%. Terbukti persamaan regresi  $Y = 41.723 + 0.706 X_1 + 8.477 X_2 + 1.728 X_3$ .

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada ketua IBI Kabupaten Malang, serta para bidan di kabupaten Malang yang turut berkontribusi dalam penelitian ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga panji. 2002. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arinkunto, S, 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bagian Kepegawaian. 2005. *Penilaian Kinerja Bidan*. Jakarta: Dep Kes RI.
- Bartos Basir. 2009. *Nanajemen Sumberdaya Manusia, suatu pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Direktorat Bina Kesga. 2003. *Pembinaan Teknis Bidan di Desa*. Jakarta: Dep Kes RI.
- Darmodiharji. 2001. *Psikologi Kerja*. Bandung: Angkasa Puri.
- Direktorat Bina Kesga. 2004. *Buku Saku Bidan di Desa*. Jakarta: Dep Kes RI.
- GBHN 2003 - 2008. *Ketetapan MPR, RI No IV/MPR/2003 dan UUD'45*. Surabaya: Arkola.
- Hadi, Sutrisno, 2000. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Adi.
- Manuaba, IBG. 2008. *Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan & Keluarga Berencana untuk Pendidikan Bidan*. Jakarta: EGC.
- Mohtar, Roestam. 2005. *Sinopsis Obstetri Jilid I*. Jakarta: Buku Kedokteran.
- Notoadmojo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pengelola Puskesmas. 2003. *Pedoman Kinerja Pegawai Puskesmas*. Jakarta: Dep Kes RI.
- Protap. 2000. *Asuhan Persalinan di VK IRD RSUD Dr. Soetomo*. Surabaya: Si VK IRD.
- SDKI, 2009. *Materi Pembinaan Bidan*. Jakarta: Depkes RI.
- Seksi KIA. 2000. *Tugas Pokok Bidan di Desa Propinsi Jawa Timur*. Surabaya: Dinkes Daerah Jatim.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Yeni, Naka, 2003. *Standar Profesi Kebidanan*. Jakarta: Pengurus IBI Pusat dan CV Good