

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
BIDAN DALAM PENDOKUMENTASIAN BUKU KIA DI
WILAYAH KERJA PUSKESMAS MUARA BADAK
TAHUN 2020**

MANUSKRIP



Diajukan sebagai syarat untuk mencapai Sarjana Terapan Kebidanan

**BETY MURE
NIM. PO7224319002**

**KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
POLITEKNIK KESEHATAN KALIMANTAN TIMUR
JURUSAN KEBIDANAN PRODI SARJANA TERAPAN KEBIDANAN
TAHUN 2020**

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam
Pendokumentasian Buku KIA di Wilayah Kerja
Puskesmas Muara Badak Tahun 2020**

Bety Mure^{1*}, Joko Sapto Pramono², Nursari Abdul Syukur³

1. mahasiswa jurusan kebidanan samarinda, Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur
2. dosen jurusan kebidanan Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur
3. dosen jurusan keperawatan Poltekkes Kemenkes Kalimantan Timur

*Penulis Korespondensi : Bety Mure, Jurusan Kebidanan Prodi Sarjana Terapan Kebidanan
Samarinda, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Kalimantan Timur, Indonesia
E-mail : betymure@yahoo.co.id, Phone : +6285250079414

Abstrak

Latar belakang : Buku Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan alat bukti pencatatan pelayanan kesehatan ibu dan anak secara menyeluruh dan berkesinambungan yang dipegang oleh ibu atau keluarga. Studi dokumentasi 10 buku KIA di Puskesmas Muara Badak masih ada buku KIA yang pengisiannya belum lengkap, hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja bidan.

Tujuan penelitian : Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Desain penelitian : Jenis penelitian deskriptif desain *cross sectional*. Populasi adalah seluruh bidan di Puskesmas Muara Badak berjumlah 20 orang, sampel adalah total populasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan observasi. Analisa data menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian : Karakteristik bidan sebagian besar umur 20-30 tahun 55%, pendidikan terakhir tamat D3 95% dan masa kerja 1-10 tahun 80%. Pengetahuan baik 65%, sikap positif 75%, keterampilan baik 75%, motivasi baik 65%, sistem kompensasi baik 70%, beban kerja baik 85%, iklim kerja baik 55% dan kinerja bidan baik 70%. Ada pengaruh pengetahuan (*p value* : 0,007), sikap (*p value* : 0,000), keterampilan (*p value* : 0,014), motivasi (*p value* : 0,007) dan beban kerja (*p value* : 0,018) terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA. Namun tidak ada pengaruh sistem kompensasi (*p value* : 0,613) dan iklim kerja (*p value* : 0,119) terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA.

Kesimpulan penelitian : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan beban kerja.

Saran : Perlu adanya pelatihan pengisian buku KIA secara rutin kepada bidan, pemberian *reward* dan motivasi melanjutkan pendidikan.

Kata Kunci : Kinerja, Bidan, Pendokumentasian, Buku KIA.

Factors That Affect Midwives' Performance in Documenting MCH Books in the Work Area Muara Badak Health Center in 2020

Bety Mure^{1*}, Joko Sapto Pramono², Nursari Abdul Syukur³

1. *student midwifery samarinda, Polytechnic Ministry of Health, East Kalimantan*
2. *lecturer of Midwifery major, Polytechnic Ministry of Health, East Kalimantan*
3. *lecturer of Nursing major, Polytechnic Ministry of Health, East Kalimantan*

**Corresponding Author : Bety Mure, Department of Midwifery Applied Midwifery Bachelor Study Program in Samarinda, Polytechnic Ministry of Health of East Kalimantan, Indonesia
E-mail : betymure@yahoo.co.id, Phone : +6285250079414*

Abstract

Background: MCH is a proof of the overall and continuous recording maternal and child health services held by the mother. Documentation study 10 KIA books at the Muara Badak Health Center there are still whose contents are incomplete, this shows that midwife performance is not yet optimal.

Objective: To determine the factors that affect midwives performance in documenting MCH book in the work area Muara Badak Health Center.

Research design: This type of research is descriptive cross sectional design. The population was all 20 midwives at Muara Badak Health Center, the sample was the total population. The instruments used in the study were questionnaires and observations. Data analysis used the chi-square test.

Results: Characteristics of midwives were mostly aged 20-30 years 55%, last education completed D3 95% and years of service 1-10 years 80%. Good knowledge 65%, positive attitude 75%, good skills 75%, good motivation 65%, compensation system is good 70%, workload is good 85%, work climate is good 55% and midwife performance is good 70%. There is an influence of knowledge (p value: 0.007), attitude (p value: 0,000), skills (p value: 0.014), motivation (p value: 0.007) and workload (p value: 0.018) on the performance of midwives in the MCH Book documentation. However, there was no effect of the compensation system (p value: 0.613) and work climate (p value: 0.119) on the performance of midwives in the documentation of the MCH Handbook.

Conclusion: Factors that affect midwives performance in documenting MCH book was knowledge, attitudes, skills, motivation and workload.

Suggestion: There is a need for training on filling MCH handbook regularly to midwives, giving rewards and motivation to continue education.

Keywords: Performance, Midwife, Documentation, MCH Handbook.

PENDAHULUAN

Salah satu program untuk menurunkan AKI di Indonesia dengan upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan terutama pelayanan antenatal care (ANC) adalah layanan kesehatan yang dilakukan oleh tenaga profesional (dokter spesialis, dokter umum, bidan, perawat) untuk ibu selama masa kehamilannya, sesuai dengan standard pelayanan minimal. Pelayanan pemeriksaan ibu hamil oleh tenaga profesional yang sesuai dengan standar pelayanan Antenatal Care (ANC), yaitu timbang berat badan (BB), ukuran tekanan darah, ukuran tinggi fundus uteri (TFU), imunisasi Tetanus Dipteri (TD) lengkap, pemberian tablet zat besi, tes terhadap penyakit menular dan di akhiri temuwicara dalam rangka persiapan rujukan dan kinerja pelayanan bidan (Kemenkes RI, 2018).

Kinerja bidan adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan bidan untuk meningkatkan kesehatan ibu dan anak. Bidan sebagai tenaga kesehatan yang mempunyai kewenangan mandiri dalam melaksanakan asuhan pada ibu hamil, perlu memiliki kemampuan profesional yang telah distandarisasi. Keberhasilan upaya kesehatan ibu, di antaranya dapat dilihat dari indikator Angka Kematian Ibu (AKI) (Sarasati, 2016). Menurut WHO (2018) setiap hari 830 ibu di dunia meninggal akibat penyakit atau komplikasi

terkait kehamilan dan persalinan. Adapun tahun 2018 AKI di Indonesia masih tetap tinggi di 305 per 1000 kelahiran hidup (Kemenkes RI, 2019). AKI di Provinsi Kalimantan Timur masih tinggi yang mencapai 100 kematian per 100.000 kelahiran. Sementara AKI di Kutai Kartanegara (Kukar) masih sangat tinggi, tahun 2017 ada 32 kasus, untuk tahun 2018 mengalami penurunan ada 22 kasus dan tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 24 kasus, laporan dari Puskesmas dan Rumah Sakit (Data Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, 2019 dan Dinas kesehatan Kutai kartanegara, 2019). Kondisi harus menjadi perhatian serius dari semua pihak terkait untuk menekan kematian.

Guna menekan tingginya AKI yang masih tinggi, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja pelayanan kebidanan. Dalam pelayanan kebidanan, dokumentasi merupakan bagian dari kegiatan bidan setelah memberikan asuhan kebidanan. Dokumen asuhan kebidanan antara lain meliputi kondisi kesehatan pasien, kebutuhan pasien, rencana asuhan, kegiatan asuhan kebidanan serta respon pasien terhadap asuhan yang telah diterima. Dokumentasi kebidanan mempunyai porsi besar dalam catatan klinis pasien yang menginformasikan faktor atau situasi tertentu selama selama

asuhan kebidanan diberikan (Muslihatun, 2013).

Buku Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) merupakan alat bukti pencatatan pelayanan kesehatan ibu dan anak secara menyeluruh dan berkesinambungan yang dipegang oleh ibu atau keluarga. Oleh karena itu semua pelayanan kesehatan ibu dan anak termasuk imunisasi, serta catatan penyakit dan masalah perkembangan anak harus tercatat dengan lengkap dan benar. Karena pencatatan pada Buku KIA digunakan sebagai bahan memantau kesehatan ibu dan anak termasuk mendeteksi secara dini masalah kesehatan ibu dan anak (Depkes RI, 2015).

Menurut Wirawan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA meliputi pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi kerja, sistem kompensasi, beban kerja dan iklim kerja. Hasil penelitian Rahmayanti (2011) menunjukkan bahwa dokumentasi dalam pelayanan kebidanan dalam aspek antenatal care (ANC), intranatal care (INC) dan postnatal care (PNC) sudah diterapkan bidan, namun untuk kelengkapan pendokumentasian masih ada yang kurang lengkap, kemudian diperkuat dengan penelitian Sistiarani (2014), menunjukkan sebagian besar responden (56%) mempunyai fungsi pencatatan buku KIA yang tidak lengkap.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Puskesmas Muara Badak hingga bulan dari Januari sampai November 2019 di dapat beberapa program KIA belum mencapai target yang telah ditentukan seperti K1 dan K4 juga pertolongan persalinan belum 100% dilakukan oleh bidan, yakni kunjungan K1 sebanyak 89%, dan untuk kunjungan K4 sebanyak 78% dari cakupan 100%. Faktor rendahnya cakupan program KIA diantaranya didapatkan pendokumentasian bidan belum mencatat dan melaporkan kegiatannya dalam pendokumentasian buku KIA sehingga cakupan dalam laporan Puskesmas secara lengkap. Adapun studi dokumentasi terhadap 10 buku KIA di Puskesmas Muara Badak, menunjukkan bahwa dalam pengisian buku KIA belum dilakukan dengan optimal karena masih ada buku KIA yang pengisiannya belum lengkap. Bagian yang tidak diisi yaitu pada lembar identitas Ibu, Amanah persalinan, hasil pemeriksaan, hasil pemeriksaan Lab, tanggal pemberi layanan, nasehat yang diberikan/KIE, nama pemberi layanan, tempat mendapat layanan dan paraf, tanggal kunjungan ulang berikutnya, Pengisian Stiker P4K tidak dilakukan, dari 10 buku KIA sebesar 100% pada catatan tersebut tidak terisi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan desain *cross sectional* yaitu menganalisis variabel independen dengan dependen secara bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2020 di Puskesmas Muara Badak. Populasi penelitian ini adalah bidan di Puskesmas Muara Badak sebanyak 20 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah bidan di Puskesmas Muara Badak sebanyak 20 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan observasi. Analisa *bivariat* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan risiko variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Mengidentifikasi karakteristik bidan di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, yang meliputi: umur, pendidikan dan masa kerja dilakukan dengan analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	N	%
Umur			
1	20-30 tahun	11	55
2	31-40 tahun	6	30
3	41-50 tahun	2	10
4	51-60 tahun	1	5
Pendidikan			
1	D3	19	95
2	D4	1	5
Masa Kerja			
1	1-10 tahun	16	80
2	11-20 tahun	1	5
3	21-30 tahun	2	10
4	31-40 tahun	1	5
Jumlah		20	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 20 bidan di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak diketahui umur 20-30 tahun berjumlah 11 orang (55%). Pendidikan terakhir sebagian besar tamat D3 berjumlah 19 orang (95%). Masa kerja sebagian besar antara 1-10 tahun berjumlah 16 orang (80%).

2. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

Tabel 2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Peng etahuan	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	12	60	1	5	13	65
2	Kurang	2	10	5	25	7	35
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,007 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Sikap	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Positif	14	70	1	5	15	75
2	Negatif	0	0	5	25	5	25
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,000 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh sikap terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 4. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Keterampilan	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	13	65	2	10	15	75
2	Kurang	1	5	4	20	5	25
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,014 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Motivasi	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	12	60	1	5	13	65
2	Kurang	2	10	5	25	7	35
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,007 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 6. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Sistem Kompensasi	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	10	50	4	20	14	70
2	Kurang	4	20	2	10	6	30
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,613 > \alpha : 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Beban Kerja	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	14	70	3	15	17	85
2	Kurang	0	0	3	15	3	15
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,018 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Tabel 8. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pendokumentasian Buku KIA

No	Iklim Kerja	Kinerja Bidan				Total	%
		Baik		Kurang			
		n	%	n	%		
1	Baik	6	30	5	25	11	55
2	Kurang	8	40	1	5	9	45
Jumlah		14	70	6	30	20	100

Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,119 > \alpha : 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Pembahasan

1. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengetahuan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 13 orang pengetahuan bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 12 orang (60%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 1 orang (5%). Adapun dari 7 orang pengetahuan bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang,

proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja kurang berjumlah 5 orang (25%), namun terdapat yang kinerja baik berjumlah 2 orang (10%). Hasil uji statistik diperoleh hasil p value : $0,007 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sarasati dkk, (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengetahuan dengan kelengkapan pengisian Buku Kesehatan Ibu dan Anak oleh bidan desa di Wilayah Kerja Puskesmas Jepara. Begitupula penelitian terdahulu yang dilakukan Ainy (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan pengetahuan dengan kinerja bidan dalam di Wilayah Puskesmas Kabupaten Jember.

Menurut Notoatmodjo (2015) pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Notoatmodjo (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pengetahuan dan kinerja seseorang. Notoatmodjo (2015) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam terbentuknya perilaku seseorang. Apabila perilaku didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku

tersebut akan bersifat langgeng. Pengetahuan masing-masing bidan berbeda tergantung dari sumber untuk mendapatkan informasi, pengetahuan dapat didapatkan dari membaca petunjuk teknis, dari bidan koordinator serta dari pengalaman masing-masing bidan desa pada saat mengisi buku KIA. Sehingga Bidan yang mengisi buku KIA dengan lengkap cenderung mempunyai pengetahuan tinggi dan pengisian yang kurang lengkap cenderung pengetahuannya rendah.

Peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak. Pengetahuan responden pada penelitian ini mayoritas memiliki pengetahuan yang baik dengan kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA yang baik. Pengetahuan diperoleh dari pendidikan, pelatihan, buku KIA dan pedoman *antenatal care* yang telah menjelaskan secara lengkap pelayanan antenatal dan standar pelaksanaannya. Adanya pengaruh tersebut memberi makna bahwa semakin baik pengetahuan yang dimiliki oleh bidan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pendokumentasian Buku KIA.

2. Sikap

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sikap terhadap kinerja

bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 15 orang sikap bidan dalam pendokumentasian Buku KIA positif, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 14 orang (70%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 1 orang (5%). Adapun dari 5 orang sikap bidan dalam pendokumentasian Buku KIA negatif, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja kurang berjumlah 5 orang (25%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,000 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh sikap terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sarasati dkk, (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan sikap dengan kelengkapan pengisian Buku Kesehatan Ibu dan Anak Oleh Bidan Desa di Wilayah Kerja Puskesmas Jepara. Begitupula penelitian terdahulu yang dilakukan Ainy (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja bidan dalam di Wilayah Puskesmas Kabupaten Jember.

Menurut Notoatmodjo (2015) sikap adalah kesiapan atau ketersediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan suatu tindakan akan tetapi merupakan perilaku. Sikap merupakan

reaksi yang tertutup, terdapat 4 tingkatan sikap yaitu: menerima, merespon, menghargai, dan bertanggungjawab. Proporsi Bidan dengan sikap baik dan kinerja baik lebih besar. Sikap dapat diartikan sebagai reaksi atau tanggapan bidan untuk melakukan pengisian buku KIA. Berdasarkan jawaban bidan tentang pertanyaan sikap dapat disimpulkan bahwa sikap bidan mendukung dalam kelengkapan pengisian buku KIA. Sikap dapat mempengaruhi perilaku dan dapat menentukan apa yang akan dilakukan oleh seseorang. Perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seseorang merupakan gambaran dari sikap orang itu sendiri. Jika seseorang bersikap positif, maka perilaku kerja yang dihasilkan juga akan baik, begitu juga sebaliknya. Dalam hal ini, dengan sikap yang positif dari bidan dapat menjadi landasan kuat bagi bidan desa dalam melakukan pengisian buku KIA, sehingga buku KIA terisi dengan lengkap dan benar.

Peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh sikap terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, maka semakin baik sikap semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Pada hasil hubungan yang didapat dalam penelitian ini, pada umumnya bidan setuju dengan standar pendokumentasian Buku KIA yang harus diberikan secara lengkap agar deteksi resiko kehamilan dapat diketahui

secara dini. Bidan juga setuju dengan pendokumentasian Buku KIA secara lengkap dapat menggambarkan keadaan ibu hamil apakah kehamilannya baik atau bermasalah. Adanya hubungan tersebut memberi makna semakin baik sikap, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pendokumentasian Buku KIA.

3. Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keterampilan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 15 orang keterampilan bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 13 orang (65%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 2 orang (10%). Adapun dari 5 orang keterampilan bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja kurang berjumlah 4 orang (20%), namun terdapat yang kinerja baik berjumlah 1 orang (5%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,014 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sarasati dkk, (2016) menunjukkan bahwa

terdapat hubungan keterampilan dengan kelengkapan pengisian Buku Kesehatan Ibu dan Anak Oleh Bidan Desa di Wilayah Kerja Puskesmas Jepara. Begitupula penelitian Cahyani dkk, (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan keterampilan dengan kelengkapan pengisian data pada buku KIA.

Menurut Mondy (2008) keterampilan bidan dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Kurangnya pelatihan oleh bidan dapat mempengaruhi kurangnya keterampilan yang dimiliki dan dapat berdampak langsung terhadap kurangnya kelengkapan pengisian data pada buku KIA. Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dipergunakan untuk pemberian pengetahuan dan keterampilan. Keterampilan bidan dapat diartikan kemampuan yang dimiliki oleh bidan untuk melakukan pengisian buku KIA. Keterampilan bidan dalam pengisian buku KIA merupakan salah satu kompetensi bidan yang harus dipenuhi dalam melakukan pendokumentasian. Bidan harus mengetahui dan memahami cara-cara pengisian buku KIA yang benar, termasuk memberikan tanda atau keterangan saat pencatatan, sehingga informasi yang terdapat dalam buku KIA dapat dipahami oleh ibu, keluarga maupun masyarakat. Pengisian ini harus sesuai dengan petunjuk teknis pengisian buku KIA dan diisi dengan lengkap.

Peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak. Hal ini berarti bidan yang memiliki keterampilan yang baik akan memiliki kemampuan dalam melakukan pengisian buku KIA.

4. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 15 orang motivasi bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 12 orang (60%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 1 orang (5%). Adapun dari 7 orang motivasi bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja kurang berjumlah 5 orang (25%), namun terdapat yang kinerja baik berjumlah 2 orang (10%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,007 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Cahyani dkk, (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi dengan

Kelengkapan Pengisian dan Pemanfaatan Data Pada Buku KIA oleh Bidan Desa di Kabupaten Sragen. Begitupula penelitian C Ainy (2015) menunjukkan bahwa motivasi berhubungan terhadap kinerja bidan di wilayah Puskesmas Kabupaten Jember.

Menurut Notoatmodjo (2015) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Azwar (2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan teori dan penelitian sebelumnya terjadi karena bidan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong bidan untuk bekerja lebih giat. Motivasi dapat muncul karena adanya kebutuhan dalam diri bidan. Kebutuhan ini yang selanjutnya mendorong bidan untuk melakukan sesuatu agar kebutuhan yang harus dipenuhinya tersebut tercapai. Adanya hubungan positif memberi makna bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh bidan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pendokumentasian Buku KIA. Motivasi merupakan alasan-alasan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tindakan, dan kuat lemahnya motivasi pada individu akan mampu menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya. Bidan yang mempunyai motivasi baik lebih besar akan tetapi masih

terdapat hampir setengah dari bidan desa mempunyai motivasi yang kurang baik. Bidan yang mempunyai motivasi kurang baik tersebut dapat mempengaruhi ketidaklengkapan pengisian data pada buku KIA karena keinginan dari dalam diri maupun luar diri bidan desa untuk mengisi buku KIA secara lengkap juga masih kurang.

Peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak. Responden sebagian besar dengan motivasi tinggi dan kinerja baik, ini menjadi gambaran bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja.

5. Sistem kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 14 orang sistem kompensasi pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 10 orang (50%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 4 orang (20%). Adapun dari 6 orang sistem kompensasi pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang, proporsi tertinggi pada bidan yang

kinerja baik berjumlah 4 orang (20%) dan terdapat yang kinerja kurang berjumlah 2 orang (10%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,613 > \alpha : 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan imbalan dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Tasikmalaya. Begitupula penelitian Ainy (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan terhadap kinerja bidan di wilayah Puskesmas Kabupaten Jember.

Menurut Leavit, (2017) ada kecenderungan apabila persepsi responden menyatakan kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja yang mereka hasilkan pun kurang baik. Dalam memberikan kompensasi mempunyai tujuan sebagai berikut : 1) Manajer memberikan upah kepada karyawan sebagai pengganti hasil kerja yang baik, 2) Manajer memberikan upah kepada karyawan sebagai hadiah dari hasil kerja yang baik dan 3) Manajer memberikan imbalan kepada karyawan untuk mendorong supaya mereka bekerja lebih giat. Gitosudarmo (2013) berpendapat pemberian kompensasi itu

harus dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan, artinya dengan imbalan yang semakin bertambah maka akan memacu karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi.

Kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Apabila kompensasi diterapkan dengan baik akan menciptakan motivasi yang berdampak pada meningkatnya kinerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni kemampuan dan motivasi kerja individu tersebut. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai (Leavit, 2017).

Peneliti berasumsi bahwa tidak ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, dikarenakan bidan merasa sistem kompensasi yang diterima sudah

sesuai namun pendokumentasian Buku KIA masih belum efektif.

6. Beban kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 17 orang beban kerja pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 14 orang (70%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 3 orang (15%). Adapun dari 3 orang beban kerja pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja kurang berjumlah 3 orang (15%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p\text{ value} : 0,018 < \alpha : 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Cahyani dkk, (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan Kelengkapan Pengisian dan Pemanfaatan Data Pada Buku KIA oleh Bidan Desa di Kabupaten Sragen. Begitupula penelitian terdahulu yang dilakukan Setiawan (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan Ruhimat (2013) beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan, beban kerja tidak hanya dilihat dari beban fisik semata akan tetapi beban kerja juga bisa berupa beban mental. Beban kerja yang cukup banyak untuk bidan membawa akibat yang tidak diinginkan oleh jajaran kesehatan yaitu program-program kesehatan terutama yang berhubungan dengan cakupan pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan dan penurunan angka kematian ibu dan bayi. Beban kerja adalah suatu beban fisik maupun non fisik yang ditanggung oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada penelitian ini, adanya beban kerja tambahan yang dimaksud adalah beban kerja di luar ruang lingkup kebidanan berdasarkan K epmenkes no 900/Menkes/SK/VII/202 yaitu pelayanan kebidanan, pelayanan KB dan pelayanan kesehatan masyarakat.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban

kerja. Beban kerja yang dimiliki bidan tinggi karena waktu yang terbatas dalam mengerjakan seluruh pegawaiannya, disamping itu pegawaiannya yang terus menumpuk menjadi penyebab ketidaklengkapan pengisian buku KIA (Ruhimat, 2013).

Peneliti berasumsi bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak. Dimana semakin tinggi beban kerja semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan bidan, membuat pekerjaan yang lain dapat terbengkalai atau tidak sempurna.

7. Iklim kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak, diketahui bahwa dari 11 orang iklim kerja pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA baik, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 6 orang (30%), namun terdapat yang kinerja kurang berjumlah 5 orang (25%). Adapun dari 6 orang iklim kerja pada bidan dalam pendokumentasian Buku KIA kurang, proporsi tertinggi pada bidan yang kinerja baik berjumlah 8 orang (40%) dan terdapat yang kinerja kurang berjumlah 1 orang (5%). Hasil uji statistik diperoleh hasil $p \text{ value} : 0,119 > \alpha : 0,05$

sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Cahyani dkk, (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan iklim kerja dengan Kelengkapan Pengisian dan Pemanfaatan Data Pada Buku KIA oleh Bidan Desa di Kabupaten Sragen. Begitupula penelitian Sarasati dkk, (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan iklim kerja dengan kelengkapan pengisian Buku Kesehatan Ibu dan Anak Oleh Bidan Desa di Wilayah Kerja Puskesmas Jepara.

Reichers dan Scheinder dalam Aluguro (2014) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi

keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional.

Peneliti berasumsi bahwa tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak. Hal ini dikarenakan iklim kerja di antara bidan sudah baik namun pendokumentasian Buku KIA masih belum efektif.

Simpulan

1. Karakteristik bidan di wilayah kerja Puskesmas Muara Badak yaitu sebagian besar umur 20-30 tahun sebanyak 55%, pendidikan terakhir tamat D3 sebanyak 95% dan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 80%. Untuk variabel memiliki pengetahuan baik sebanyak 65%, sikap positif sebanyak 75%, keterampilan baik sebanyak 75%, motivasi baik sebanyak 65%, sistem kompensasi baik sebanyak 70%, beban kerja baik sebanyak 85%, iklim kerja baik sebanyak 55% dan kinerja bidan baik sebanyak 70%.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA

- a. Ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,007 < \alpha : 0,05$).
- b. Ada pengaruh sikap terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,000 < \alpha : 0,05$).
- c. Ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,014 < \alpha : 0,05$).
- d. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,007 < \alpha : 0,05$).
- e. Tidak ada pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,613 > \alpha : 0,05$).
- f. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,018 < \alpha : 0,05$).
- g. Tidak ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja bidan dalam pendokumentasian Buku KIA ($p \text{ value} : 0,119 > \alpha : 0,05$).

Saran

1. Mengadakan pelatihan pengisian buku KIA secara rutin untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi, khususnya mengenai sasaran buku KIA serta kolom-kolom yang terdapat pada buku KIA beserta cara pengisiannya.

2. Menghimbau bidan untuk melakukan penyuluhan terhadap ibu dan anak dengan cara konseling berdasarkan data dalam buku KIA.
3. Memberikan reward kepada bidan yang melakukan pengisian Buku KIA dengan lengkap
4. Memberikan motivasi kepada Bidan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainy, Q. (2015). *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Antenatal Care di Wilayah Puskesmas Kabupaten Jember Tahun 2015*. Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa
- Aluguro, K.S. (2014). *Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cahyani, R.N, Yudhy, D & Dharminto. (2016). *Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelengkapan Pengisian dan Pemanfaatan Data Pada Buku KIA oleh Bidan Desa di Kabupaten Sragen*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 4, Nomor 4 (ISSN: 2356-3346)
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2015). *Petunjuk Teknis Penggunaan Buku Kesehatan Ibu dan Anak*. Jakarta : Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Kemendes RI. (2018). *Kesehatan Dalam Kerangka Sustainable Development Goals (SDGs)*. Jakarta : Dirjen Bina Gizi KIA.
- Leavitt, H. (2017). *Managerial Psychology Fourth Edition*. (Penerjemah Muslichah Zarkasi). Jakarta : Erlangga.
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Edisi kesepuluh Jilid I bekerjasama dengan penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga
- Muslihatun & Setyawati. (2010). *Dokumentasi Kebidanan*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Notoadmodjo, S. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ruhimat. (2013). *Beban kerja konsep dan pengukuran*. Yogyakarta : UGM.
- Sarasati, R.A, Atik, M & Yudhy, D. (2016). *Hubungan Beberapa Faktor Dengan Kelengkapan Pengisian Buku Kesehatan Ibu dan Anak Oleh Bidan Desa di Wilayah Kerja Puskesmas Jepara Tahun 2016*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Volume 4, Nomor 4 (ISSN: 2356-3346).
- Setiawan. (2007). *Beberapa Faktor yang berhubungan dengan kinerja Bidan Desa dalam pertolongan persalinan di Kabupaten Tasikmalaya*. Skripsi. Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Diponegoro.
- WHO. (2015). *Maternal Mortality*. Diakses dari <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs348/en>

