

KAJIAN LITERATUR KINERJA BIDAN DALAM PELAYANAN ANTENATAL CARE (ANC)

Yusrina Muktiyasari¹, Noor Alis Setiyadi¹, Kusuma Estu Werdhani¹

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos I Pabelan Kartasura Sukoharjo

email: yusrinasari5@gmail.com, nuralis2009@ums.ac.id, kusuma.estu.w@gmail.com

ABSTRAK

Tanda kinerja bidan baik adalah tingkat kepuasan dari bidan tinggi dan tidak ada keluhan dari pasien. Kualitas kinerja bidan sendiri tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Kajian pustaka ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji artikel yang berkaitan dengan kinerja bidan dalam pelayanan *Antenatal Care (ANC)*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kajian literatur dengan sumber data berupa artikel asli yang dipublikasikan di jurnal nasional/internasional melalui basis data elektronik seperti *Google scholar* dan Garuda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada faktor individu yang berhubungan signifikan yaitu kemampuan, pengalaman, dan umur; pada faktor psikologis yang berhubungan signifikan yaitu sikap dan motivasi; pada faktor organisasi yang berhubungan signifikan yaitu kepemimpinan, imbalan, lama kerja, status karyawan, fasilitas dan beban kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi institusi penyedia layanan kesehatan untuk peningkatan kualitas bidan dalam memberikan pelayanan *ANC (Antenatal Care)*

Kata kunci : Antenatal care, Kinerja, Kinerja bidan

ABSTRACT

Factors that affect the performance of midwives include individual factors which consist of abilities, skills, family background, work experience, social level, and demographics of a person (age, origin, and gender); Organizational factors consisting of organizational structure, work area, leadership, reward / compensation; and psychological factors which include perceptions, attitudes, personality, learning, motivation and job satisfaction (Gibson, 2010). This literature review was conducted with the aim of examining articles related to the performance of midwives in Antenatal Care (ANC) services. The research was conducted using a literature review with data sources in the form of original articles published in national / international journals through electronic databases such as Google scholar and Garuda. The results showed that the individual factors that were significantly related were ability, experience, and age; on psychological factors that are significantly related, namely attitude and motivation; on organizational factors that are significantly related, namely leadership, benefits, length of service, employee status, facilities and workload. The results of this study can be used as input for health service providers to improve the quality of midwives in providing ANC (Antenatal Care) services.

Keywords: Antenatal care, performance, performance of midwives

PENDAHULUAN

Tingginya angka kematian ibu di Indonesia kemungkinan terjadi pada ibu hamil yang berisiko tidak terdeteksi secara dini. Jumlah kematian ibu menurut provinsi tahun 2018-2019 dimana terdapat penurunan dari 4.226 menjadi 4.221 kematian ibu di Indonesia berdasarkan laporan. Pada tahun 2019 penyebab kematian ibu terbanyak adalah perdarahan (1.280 kasus), hipertensi dalam kehamilan (1.066 kasus), infeksi (207 kasus). Walaupun jumlah kematian ibu menurun dari tahun 2018 sampai tahun 2019 ini namun angka tersebut masih terbilang tinggi di Indonesia (Kemenkes RI, 2020)

Peran serta yang proaktif dari bidan diharapkan dapat menekan penurunan angka kematian ibu dan bayi di Indonesia Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas mendefinisikan Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dinas kesehatan di wilayah kerjanya (Depkes RI, 2013). Dari data AKI diatas didapatkan peran bidan pada masa kehamilan ibu kurang optimal dikarenakan kurangnya komunikasi bidan pada ibu hamil untuk selalumemeriksakan kehamilannya dan karena kurangnya jaungkauan ibu hamil dari bidan tersebut padahal peran bidan antara lain meningkatkan cakupan kunjungan pertama ibu hamil (K1) dan kunjungan keempat ibu hamil (k4) dan semua persalinan harus ditolong oleh tenaga kesehatan terlatih, semua komplikasi obstetric mendapatkan pelayanan rujukan yang adekuat, semua perempuan dalam usia reproduksi mendapatkan akses pencegahan dan penatalaksanaan kehamilan yang tidak diinginkan dan aborsi yang tidak

aman (Sujudi, 2001). Pelayanan kebidanan yang dilakukan oleh bidan salah satunya adalah pemeriksaan antenatal yaitu pemeriksaan kehamilan yang dilakukan untuk memeriksakan keadaan ibu dan janin secara berkala yang diikuti dengan upaya koreksi dengan penyimpangan yang ditemukan. Pelayanan antenatal berperan penting dalam upaya pencegahan (Preventif) dan penurunan AKI dan AKB. Pelayanan kebidanan memberikan kontribusi dalam menerapkan pelayanan antenatal berkualitas sesuai standar. Sehingga setiap upaya untuk peningkatan kualitas harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kinerja setiap petugas terutama bidan. Pelayanan ANC (Antenatal Care) pada layanan kesehatan kurang optimal dikarenakan bidan bekerja tidak sesuai dengan SOP yaitu bidan bekerja tidak menerapkan 10 T yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Abdullah, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sedangkan kinerja bidan adalah pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh bidan untuk meningkatkan kesehatan ibu. Factor yang mempengaruhi kinerja bidan meliputi Faktor individu yang terdiri atas kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social, dan demografi seseorang (umur, asal, dan jenis kelamin); Faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, daerah pekerjaan, kepemimpinan, imbalan/ kompensasi; dan Faktor

psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi dan kepuasan kerja (Gibson, 2010).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang melatarbelakangi kinerja bidan yaitu penelitian dari Kusyanti (2019) antara lain sikap masih ada sikap kurang menanggapi, kepemimpinan masih kurang, kendala masih banyak terutama karena kekurangan SDM, sarana prasarana kurang, dukungan dari unit lain sudah cukup mendukung, bimbingan teknis tidak pernah ada lalu selanjutnya penelitian dari Elisa (2016) yang menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan adalah umur, kepemimpinan, sikap dan motivasi.

Hasil penelitian terdahulu masih ada perbedaan hasil tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan antenatal care. Ada penelitian yang menyatakan ada hubungan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan, ada juga sebaliknya. Meskipun telah banyak studi tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan namun studi tentang literature review belum pernah dipublikasikan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan antenatal care (ANC). Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran sebagai upaya melakukan tindakan preventif untuk mencegah kejadian kematian ibu di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan penelitian

Jenis penelitian ini adalah kajian literatur,

yaitu metode penelitian dengan cara mengulas khusus atau merangkum pustaka empiris atau teoritis untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kajian literatur dalam pelayanan ANC. Tahap review ini meliputi identifikasi masalah, pencarian literatur, pengolahan dan penyajian.

Sumber Data

Penelusuran artikel terkomputerisasi menggunakan beberapa *search engine*, diantaranya *SINTA Ristekdikti*, *Portal Garuda* dan *Goggle Scholar*. Penelusuran literature dimulai pada tahun terbit 2010 sampai tahun 2020 untuk dilakukan *review*.

Kata Kunci

Kata kunci yang digunakan penelusuran pada database *Garuda* dan *Sintayaitu* (“kinerja bidan” and “antenatal care”) dan kata kunci yang digunakan pada database *Scholar* yaitu (“The factor” and “midwive performance” and “antenatal care”). Pada data base *Garuda* didapatkan jurnal sebanyak 22 jurnal, pada *Sinta* didapatkan jurnal sebanyak 13 jurnal dan pada database *Scholar* didapatkan jurnal sebanyak 7 jurnal, pada ketiga database tersebut 23 jurnal dikeluarkan karena judul dan abstrak tidak sesuai, lalu 19 jurnal di screening berdasarkan kriteria inklusi, didapatkan 6 jurnal fulltext yang dinilai layak dan 6 jurnal tersebut dimasukkan dalam kajian literature.

Kriteria Inklusi

1. Artikel tidak berbayar
2. Jurnal Nasional/ Internasional ber- ISSN

3. Metode penelitian *cross sectional*

Kriteria Eksklusi

1. Artikel dipublikasikan lebih dari 10 tahun (sebelum tahun 2010)
2. Artikel penelitian yang tidak dapat diakses secara *fulltext*

Alur Pemilihan Jurnal

Berdasarkan hasil pencarian melalui *search engine* menggunakan kata kunci yang dimaksud didapatkan 41 artikel. Kemudian dilakukan skrining diperoleh sebanyak 19 artikel, 23 artikel dieklusi karena judul dan abstrak kurang relevan serta adanya duplikasi judul selanjutnya 19 artikel di screening berdasarkan kriteria inklusi, didapatkan 6 artikel *fulltext* yang dinilai kelayakan sehingga diperoleh 6 artikel *fulltext* yang dimasukkan dalam kajian literatur.

HASIL

Kajian Literatur berdasarkan Karakteristik Respoden

Kajian literatur dari jurnal terpilih berdasarkan usia, masa kerja, status pernikahan, tempat pelayanan, lokasi penelitian dapat dilihat dalam Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1. keseluruhan literatur yang digunakan dalam kajian literatur ini dilakukan didaerah perkotaan yang terletak di wilayah Indonesia bagian timur dan Indonesia bagian barat. Dariempat artikel

dalam penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang diteliti tergolong kelompok usia produktif sedangkan dua artikel tidak dijelaskan rentang usia. Dengan rentang masa kerjapaling banyak diteliti yaitu 1-3 tahun. Untuk status perkawinan hanya satu artikel yang mencantumkan responden lebih banyak yang menikah sedangkan enam artikel lainnya tidak dicantumkan. Pada tempat pelayanan 2 artikel tidak mencantumkan tempat pelayanan, pada 5 artikel tersebut diatas paling banyak tempat pelayanan pada Puskesmas.

Kajian Literatur berdasarkan Metode Penelitian

Kajian literatur dari jurnal terpilih berdasarkan sampel, teknik sampling, dan uji statistik dapat dilihat dalam Tabel 2 . Pada Tabel 2, dapat dilihat dari keseluruhan penelitian dalam kajian literatur ini menggunakan desain penelitian *crosssectional*. Pada enam kajian literature tersebut menggunakan uji *chi-square*. Populasi dalam penelitian ini sudah dijelaskan secara rinci yaitu seluruh bidan. Untuk sampel dalam enam penelitian ini memiliki jumlah yang bervariasi mulai dari 36 sampai 74 responden yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini empat penelitian menggunakan *total sampling*, lalu juga menggunakan *proportionate sampling* dan *probability sampling*.

Tabel 1. Kajian literature berdasarkan usia, masa kerja, status pernikahan, tempat pelayanan, lokasi penelitian

Karakteristik Demografi	Penulis					
	Anita (2012)	Megawati (2018)	Eliza (2016)	Khairan (2019)	Achmad (2015)	Alice (2018)
Usia						
20-24 th	14	TD*	TA**	33	TD*	TA**
25-29 th	45	TD*	TA**	TA**34	TD*TD*	24
30-34 th	11	TD*	TA**40	TA**	TD*TD*	TA**16
35-39 th	4	TD*	TA**	TA**		TA**
>45 th	TA**	TD*				
Masa Kerja						
1-3 th	45	16	TA**	TD*	TD*	21
4-6 th	29	TA**	TA**	TD*	TD*	19
>7 th		TA**	40	TD*	TD*	TA**
Status Pernikahan						
Belum Menikah	14	TD*	TD*	TD*	TD*	TD*
Menikah	60	TD*	TD*	TD*	TD*	TD*
Tempat Pelayanan						
PKD	65	TD*	TA**30	TA**67	TA**TA**	TD*TD*
Puskesmas	6	TD*	TA**	TA**	TA**36	TD*TD*
Posyandu Rumah Sendiri	2 1	TD* TD*	TA**	TA**		
Lokasi Penelitian	Seluruh bidan di Kab. Banyumas	Bidan yang bekerja di Kab. Gowa	Puskesmas Kota Blitar	Wilayah kerja Puskesmas Kota Bukit-tinggi	Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan	Wania Health Center

Keterangan : * : Tidak dijelaskan

** : Tidak ada

Tabel 2. Kajian literature berdasarkan sampel, teknik sampling, dan uji statistik

Penulis Pertama/ Tahun	Rancangan Penelitian	Populasi	Sampel	Teknik Sampling	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Uji Statistik
1. Anita (2012)	<i>Cross sectional</i>	Seluruh bidan desa di Kabupaten Banyumas	74 responden yang memenuhi kriteria inklusi	<i>Proportionate sampling</i>	kemampuan, kepemimpinan, supervisi, beban kerja, motivasi	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>
2. Megawati (2018)	<i>Cross sectional</i>	Seluruh bidan yang bekerja di Kabupaten Gowa.	43 bidan yang bekerja di Kabupaten Gowa yang memenuhi kriteria inklusi	<i>Total Sampling</i>	kemampuan, pengalaman, imbalan	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>
3. Elisa (2016)	<i>Cross control</i>	Seluruh tenaga kesehatan dipuskesmas yang terlibat dala ANC di Kota Blitar	40 tenaga kesehatan meliputi dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, ahli gizi dan analis kesehatan serta 3 orang kepala puskesmas	<i>Total sampling</i>	supervisi, kepemimpinan, sikap, motivasi	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>
4. Khairan (2019)	<i>Cross sectional</i>	Seluruh bidan di wilayah kerja Puskesmas Kota Bukittinggi	67 bidan di wilayah kerja Puskesmas Kota Bukittinggi	<i>Probability sampling</i>	umur, pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, insentif, beban kerja	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>
5. Achmad (2015)	<i>Cross sectional</i>	bidan yang aktif melakukan praktik kebidanan di Kecamatan Kejayan	36 bidan yang memenuhi kriteria inklusi	<i>Total Sampling</i>	kerjasama, motivasi, sikap	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>
6. Alice (2018)	<i>Cross Sectional</i>	Seluruh bidan di Wania health center	40 bidan di wania health center	<i>Total Sampling</i>	umur, pendidikan, status karyawan, masa jabatan, sikap, pengetahuan, sikap, motivasi, kemampuan, ketrampilan, dan fasilitas	Kinerja Bidan	<i>Uji Chi-Square</i>

Tabel 3. Kajian Literatur berdasarkan Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan

Analisis Bivariat	Penulis					
	Anita (2012)	Megawati (2018)	Eliza (2016)	Khairan (2019)	Achmad (2015)	Alice (2018)
1. Variabel Individu						
a. Kemampuan	p = 0,003 CI=1. 620-11.455	p = 0,047	BVP*	BVP*	BVP*	p = 0,833 CI = 0,699-1,948
b. Pengalaman	BVP*	p = 0,004	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*
c. Umur	BVP*	BVP*	p = 0,011 CI = 1.125-5.700	p = 0,706	BVP*	p = 0,007 CI = 1,190-5,391
d. Pengetahuan	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	p = 1,000 CI = 0,573-1,934
e. Pendidikan	BVP*	BVP*	BVP*	p > 1,000	BVP*	BVP*
2. Variabel Psikologis						
a. Sikap	BVP*	BVP*	P value= 0,004 CI=1.235-7.624	BVP*	BVP*	P value= 0,020 CI= 1,213-3,198
b. Motivasi	p = 0,003 CI = 1.644-11.580	BVP*	p = 0,0001 CI=1.665-10.315	p = 0,007	p = 0,668	p = 0,001 CI= 1,438- 5,011
3. Variabel Organisasi						
a. Kepemimpinan	p =0,007 CI=1.450-10.001	BVP*	p = 0,000 CI=1.505-12.648	BVP*	BVP*	BVP*
b. Imbalan	BVP*	p = 0,035	BVP*	p = 0,010	BVP*	BVP*
c. Lama Kerja	BVP*	BVP*	p = 0,199	BVP*	BVP*	p = 0,000 CI= 1,600-7,389
d. Status Karyawan	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	p = 0,000 CI = 1,995- 26,962
e. Fasilitas	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	p = 0,012 CI = 1,281-3,044
f. Beban Kerja	p = 0,0001 CI=3.328-28.203	BVP*	BVP*	p = 0,012	BVP*	BVP*
g. Pelatihan	BVP*	BVP*	BVP*	p = 1,000	BVP*	BVP*
h. Supervisi	p = 0,001 CI=2.047-15.064	BVP*	p = 0,629	BVP*	BVP*	BVP*
i. Kerjasama	BVP*	BVP*	BVP*	BVP*	p = 0,145	BVP*

Keterangan : BVP* : Bukan Variabel Peneliti

Kajian literatur berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan

Kajian literatur dari jurnal terpilih berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dapat dilihat dalam Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3. Terkait hubungan antara variabel kemampuan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Anita (2012) $p=0,003$; CI=1.620-11.455 dan Megawati (2018) $p=0,047$, satu penelitian tidak ada hubungan, tiga peneliti lain tidak melakukan penelitian.

Terkait hubungan antara variabel pengalaman dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC hanya ada satu yang meneliti hal tersebut yaitu Megawati (2018) $p=0,004$ selanjutnya pada variabel umur menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Eliza (2016) $p=0,011$; CI=1.125-5.700 dan Alice (2018) $p=0,007$; CI=1,190-5,391 sedangkan penelitian Khairan (2019) $p=0,706$ menunjukkan tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja bidan kemudian, hubungan pada variabel pengetahuan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC hanya ada satu yang meneliti hal tersebut yaitu Alice (2018) $p=1,000$ yang menunjukkan tidak ada hubungan pengetahuan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC.

Hubungan pendidikan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC hanya ada satu yang meneliti hal tersebut yaitu Khairan (2019) $p>1,000$ yang menunjukkan tidak ada hubungan pengetahuan dengan kinerja bidan dalam

pelayanan ANC.

Hubungan antara variabel sikap dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Eliza (2016) $p=0,004$; CI=1.235-7.624 dan penelitian Alice (2018) $p=0,020$; CI=1,213-3,198. Hubungan pada variabel motivasi dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan lima penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Anita (2012) $p=0,003$; Eliza (2016) $p=0,000$; Khairan (2019) $p=0,007$ dan Alice (2018) $p=0,001$ Terkait hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Anita (2012) $p=0,007$; CI=1.450-10.001 dan Eliza (2016) $p=0,000$; CI=1.505-12.648 selanjutnya, hubungan antara variabel imbalan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Megawati (2018) $p=0,035$ dan Khairan (2019) $p=0,010$ kemudian, hubungan antara variabel lama kerja terdapat satu penelitian yang terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Alice (2018) $p=0,000$ dan satu penelitian tidak terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Eliza (2016) $p=0,199$.

Pada variabel status karyawan hanya satu yang melakukan penelitian yaitu Alice (2018) $p=0,000$ yang menunjukkan ada hubungan antara status karyawan dengan kinerja bidan selanjutnya, terkait hubungan variabel fasilitas dengan kinerja bidan hanya satu yang melakukan

penelitian yaitu Alice (2018) $p= 0,012$; CI= 1,281-3,044 yang menunjukkan adanya hubungan antara fasilitas dengan kinerja bidan. Hubungan variabel beban kerja dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC menunjukkan dua penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Anita (2012) $p=0,0001$; CI=3.328-28.203 Khairan (2019) $p=0,012$. Pada variabel pelatihan hanya satu yang melakukan penelitian dan tidak terdapat hubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC yaitu khairan (2019) $p=1,000$ selanjutnya terkait hubungan supervisi dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC satu penelitian terdapat hubungan dengan kinerja bidan yaitu Anita (2012) $p=0,001$; CI=2.047-15.064 dan satu penelitian mengatakan tidak ada hubungan supervisi dengan kinerja bidan yaitu pada penelitian Eliza (2016) $p=0,629$ kemudian terkait hubungan variabel kerjasama dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC hanya ada satu yang meneliti hal tersebut yaitu Achmad (2015) $p=0,145$ yang menunjukkan tidak ada hubungan antara kerjasama dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil analisis dari keseluruhan artikel dalam kajian literatur ini jika dilihat berdasarkan kategori usia, sebagian besar responden berada pada kategori 30-34 tahun yaitu masih usia produktif, menurut Azwar (2010) usia tersebut memiliki hubungan dengan kekuatan fisik dan psikologis orang, Pada usia tertentu

seseorang akan melakukannya mengalami perubahan prestasi kerja. Usia yang lebih muda lebih mudah untuk dibujuk atau lebih mudah untuk memberikan masukan baru dengan pendekatan artinya seseorang dengan usia muda lebih mudah didekati dan lebih mudah untuk memberikan masukan hal-hal baru dibandingkan seseorang dengan usia tua. Masa kerja dapat dilihat bahwa responden paling banyak dengan rentang masa kerja 1-3 tahun, namun responden dengan masa kerja >7 tahun juga mendominasi dalam artikel tersebut hal ini sejalan dengan teori siagian (2012) yang menyatakan waktu bidan sangat penting untuk kinerja bidan di kunjungan; semakin senior bidan tersebut kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan bidan senioritas.

Status pernikahan hanya dua artikel yang mencantumkan yaitu sebagian besar sudah menikah, dalam status pernikahan ini terkait dengan usia dan pengalaman bidan hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1992) bahwa pengalaman seseorang dalam melakukan tugas tertentu secara terus menerus dalam waktu yang cukup lama dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya dan kinerjanya.

Pada tempat pelayanan tiga artikel tidak mencantumkan tempat pelayanan, pada tiga artikel paling banyak tempat pelayanan pada Puskesmas. Lokasi penelitian pada enam jurnal dalam kajian literatur ini dilakukan di wilayah kerja puskesmas dan satu artikel pada wania health center. Penentuan lokasi penelitian merupakan hal penting yang akan berpengaruh pada penempatan populasi

dan membatasi lingkup kajian agar selama proses penelitian tidak terlalu luas, sehingga menyulitkan peneliti itu sendiri baik dari segi waktu, tempat dan biaya penelitian.

Metode Penelitian

Enam penelitian yang dianalisis dalam kajian literatur ini merupakan penelitian *crosssectional*. Keunggulan menggunakan studi ini yaitu penelitian mudah dilaksanakan, relatif murah, dapat mengamati banyak variabel dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya. Namun keterbatasan metode penelitian ini tidak dapat meneliti kondisi atau kasus penyakit yang sedikit, memerlukan sampel besar, serta kurang akurat untuk menggambarkan suatu penyakit dan faktor risiko. Jumlah sampel yang diperoleh dalam kajian ini bervariasi mulai 36 sampai 74 responden. Semakin besar sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasinya semakin kecil begitupun sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka semakin besar kesalahan generalisasinya. Dengan ini, hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Perolehan sampel tidak luput dari proses pengambilan sampel yang mana sebagian besar penelitian menggunakan teknik *total sampling*. Pada teknik ini pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan

Variabel Individu

Kemampuan

Kecenderungan ini didukung oleh teori Timpe (2007) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja adalah kemampuan. Apabila kemampuan yang dimiliki seseorang terhadap suatu pekerjaan sangat minim, maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang rendah. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas- aktivitas mental. Misalnya test IQ dibuat untuk mengetahui kemampuan intelektual seseorang demikian juga dengan test-test lain, dengan kata lain test-test yang digunakan untuk mengukur dimensi- dimensi khusus dari intelegensi dapat dijadikan pegangan kuat untuk meramalkan prestasi kerja (Wawan, 2007).

Pengalaman

Pada variabel pengalaman hanya satu jurnal yang melakukan penelitian yaitu jurnal Megawati (2018) $p= 0,004$ yang menunjukkan ada hubungan antara pengalaman dengan kinerja bidan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pengalaman dengan kinerja bidan, hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1992) bahwa pengalaman seseorang dalam melakukan tugas tertentu secara terus menerus dalam waktu yang cukup lama dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya dan kinerjanya.

Umur

Pada variabel umur, penelitian Eliza (2016) $p= 0,011$ dan Alice (2018) $p= 0,007$ yang menunjukkan ada hubungan antara umur dengan kinerja bidan, namun penelitian dari Khairan (2019) $p= 0,706$ yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja bidan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC, hal ini sesuai dengan pendapat Azwar (2010) usia tersebut memiliki hubungan dengan kekuatan fisik dan psikologis orang. Pada usia tertentu seseorang akan melakukannya mengalami perubahan prestasi kerja. Usia yang lebih muda lebih mudah untuk dibujuk atau lebih mudah untuk memberikan masukan baru dengan pendekatan artinya seseorang dengan usia muda lebih mudah didekati dan lebih mudah untuk memberikan masukan hal-hal baru dibandingkan seseorang dengan usia tua.

Pengetahuan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan dengan kinerja bidan. Hal ini tidak sejalan dengan Harlen (2013) yang mengatakan ada hubungan antara pengetahuan dengan kinerja.

1. Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution (2016) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan pendidikan dengan kinerja bidan dalam pencapaian cakupan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja puskesmas siabu

Kabupaten Mandailing Natal.

Variabel Psikologis

Sikap

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara sikap dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan Prayoto (2014) Bidan yang mempunyai sikap yang positif akan cenderung memainkan peran yang baik mencapai layanan ANC 1 kali dibandingkan dengan bidan yang memiliki sikap negatif.

Motivasi

Pada variabel motivasi menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC, hal ini sejalan dengan Timpe (2007) yang menyatakan bahwa di tingkat organisasi secara keseluruhan terdapat dua titik penting sebagai pengungkit kinerja individu yaitu unsur kemampuan dan motivasi. Pada dasarnya model ini berpendapat bahwa kinerja berdasarkan factor dapat melakukan dan akan melakukan ini adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi individu yang bersifat perkalian.

Variabel Organisasi

Kepemimpinan

Hasil penelitian hubungan kepemimpinan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC dalam kajian literatur ini memiliki hubungan yang bermakna. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Ohio State University (1997), melihat efektivitas kepemimpinan melalui dua variable yaitu struktur intensif dan perhatian. Penelitian ini menunjukkan

kepemimpinan yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap karyawannya menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi sebaliknya kepemimpinan yang mempunyai perhatian rendah akan menghasilkan keluhan (Hanafi, 1997 dalam Suparjo, 2003).

Imbalan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja bidan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara imbalan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC, hal ini sejalan dengan teori Gibson (2010) imbalan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

Lama Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kinerja bidan, hal ini sejalan dengan siagian (2012) yang menyatakan Waktu bidan sangat penting untuk kinerja bidan di kunjungan; semakin senior bidan tersebut kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan bidan senioritas yang lebih rendah. Jadi kesimpulannya dengan lamanya masa kerja tersebut lebih banyak pengalaman atau pelajaran yang dipetik, kemudian kinerja lebih baik jadi dalam melakukan layanan pemeriksaan kehamilan bidan wanita dapat bekerja di sesuai dengan standar sehingga cakupan layanan ibu hamil dicapai sesuai dengan ketentuan agar pasien mau melakukan kunjungan. Status Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara

status karyawan dengan kinerjabidan. Hal ini sejalan dengan Menurut Hasibuan (2012), sumber daya manusia adalah kemampuan terintegrasi kekuatan pikiran dan fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan fisik ditentukan oleh keturunan dan lingkungan sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan keinginan kepuasan. Kurangnya kinerja bidan di Layanan ANC berlaku untuk karyawan tetap atau aparatur sipil negara yang memiliki gaji tetap dengan insentif yang diberikan sesuai kinerja. Sedangkan non permanen karyawan kompensasi tergantung pada kebijakan Puskesmas. Adanya perbedaan insentif insentif menyebabkan ketidakpuasan bidan yang menghubungkan penampilan mereka.

Fasilitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna antara fasilitas dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan penelitian Guspianto (2012), bahwa ada hubungan fasilitas kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Fasilitas yang tersedia memiliki hubungan yang signifikan dengan ANC Peningkatan bidan. Sebagai tambahannya infrastruktur pendukung berupa fisik atau non-fisik yang disediakan oleh institusi di tempat kerja penting dalam upaya peningkatan pelayanan bidan ANC di Puskesmas, tapi rasa tanggung jawab terhadap tugas pokok dan motivasi kerja dengan komitmen bidan yang tinggi terkait erat dalam pengelolaan ANC.

1. Beban Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan ada

hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan Anggiasari (2017) diperoleh $p=0,019$ ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja bidan dalam pelayanan antenatal. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahanyang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian program (Riny, 2017).

Pelatihan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini sejalan dengan penelitian Nasution (2018) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja bidan dalam pencapaian cakupan imunisasi dasar lengkap di wilayah kerja Puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal.

Supervisi

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara supervise dengan kinerja bidan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fort (2004) diperoleh hasil $p =0,920$ tidak ada hubungan antara supervisi dengan

kinerja bidan. Tidak ada pedoman pasti harus berapa kali supervise harus dilakukan, tapi yang pasti kalauhanya dilakukan sekali bukanlah supervise yang baik. Dalam supervise harus dilakukan secara berkala karena orang selalu berkembang. Berdasarkan hasil penelitian, kualitas pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan belum sesuai dengan filosofi supervisi yang diharapkan misalnya kunjungan hanya 1x dalam 1 tahun dan 45% responden menyatakan tidak ada umpan balik hasil supervisi. Padahal apabila supervisi dilakukan dengan diikuti pembinaan yang baik akan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan (Azwar, 2010).

Kerjasama

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kerjasama dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC. Hal ini tidak sejalan dengan teori dari Gibson yang menyatakan bahwakerjasama mempunyai hubungan dengan kinerja, tetapi tidak semua kerjasama mempunyai efek yang sama dan tidak semua bentuk kerjasama memberikan keuntungan (Brito,2014).

KESIMPULAN

Pada faktor individu variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja bidan dalam pelayanan ANC (*Antenatal Care*) yaitu kemampuan, pengalaman dan umur. Pada faktor individu urutan dari faktor yang berpengaruh ialah kemampuan-pengalaman-umur. Pada faktor psikologis semua variabel pada faktor psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan dalam

pelayanan ANC (*Antenatal Care*). Pada faktor psikologis urutan dari faktor yang berpengaruh ialah motivasi-sikap. Pada faktor organisasi terdapat variabel kepemimpinan, imbalan, lama kerja, status karyawan, fasilitas, beban kerja, pelatihan, supervisi, dan kerjasama setelah dilakukan analisis, hanya tiga variabel yang tidak berhubungan secara signifikan yaitu variabel pelatihan, supervisi, dan kerjasama. Pada faktor organisasi urutan dari variabel yang berpengaruh ialah kepemimpinan-beban kerja-lama kerja-status karyawan-imbalan- fasilitas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan fasilitas dalam penyelesaian penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Hamzah & Mulyono. 2013. Faktor yang berhubungan dengan kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III. *Jurnal AKK*. 1(1) 18-26
- Anggiasari, E. 2017. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Pelayanan Antenatal Care (ANC) Di Kabupaten Grobogan Tahun 2017. Skripsi
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, AH. 1996. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Depkes RI. 2013. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI
- Depkes RI, 2002, *Penilaian K I dan K IV*. Jakarta : Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI
- Elisa. 2016. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan dalam pelayanan antenatal care terpadu. *Jurnal Kebidanan dan Keperawatan*. 12(2) 135-14
- Farida D. 2010. *Analisis Kualitas Pelayanan Antenatal oleh Bidan di Puskesmas Kabupaten Purbalingga*. Semarang: Universitas Diponegoro (Tesis)
- Fort, A.L & Voltero, L. 2004. *Factors Affecting The Performance Of Maternal Health Care Providers In Armenia*. *Human Resources For Health* . 2(8). 1-11
- Gibson, et al. 2010. *Organizational: Behaviour, Structure, Processes*. New York : The Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Gurbuz, G & Aykol, S. 2008. *Entrepreneurial Intentions of Young Educated Public in Turkey*. *Journal of Global Strategic Management* 4(1) 47-56
- Guspianto. 2012. *Determinan Kepatuhan Bidan di Desa terhadap Standar Antenatal Care*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* 7(7)
- Harlen, W. 2013. *Effective Teaching of science. A review of Research*. Edinburgh : Scottish Council for Research in Education

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :PT.Bumi Aksa
Hasibuan, Malayu. 2004. "Manajemen" Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara
Hasibuan Malayu.2012. Manajemen sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
Hanafi. 1997. Manajemen. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan
Herjanto, Eddy. 2001. "Manajemen Produksi dan Operasi" Edisi ke dua. Jakarta :PT.Gramedia IBI.
2006. 50Tahun IBI; Bidan Menyongsong Masa Depan : Jakarta
Jannah, Nurul. 2012 . Buku Ajar Asuhan Kebidanan Kehamilan. Yogyakarta : ANDY
Kementrian Kesehatan RI. 2020. Profil Kesehatan Indonesia 2019. Jakarta : Kemenkes RI
Khaerul Umam.2010. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
Kotler, Philip & Gary Armstrong. 2012. Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
Mangkunegara,A.A Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya
Nasution, N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Bidan Dalam Pencapaian Imunisasi Dasar Lengkap Di Wilayah Kerja Puskesmas Siabu Kabupaten Mandailing Natal Tahun 2017. Skripsi
Prawirohardjo, Sarwono. 2005. Ilmu Kebidanan. Jakarta : Yayasan Bina Pustaka Prayoto.
2014. Teori, Sikap & Perilaku dalam Kesehatan . Yogyakarta : Nuha Medika
Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM .Malang: UB Press
Riny, Chandra. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Keuangan. 6 (1)
Saifudin, Abdul Bari. 2008. Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal. Jakarta : BinaPustaka
Siagian, Sondang P. 1992. Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku, Cetakan ke 8. Jakarta: CV Massagung
Siagian, Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
Simamora. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke dua, Cetakan ke III. Yogyakarta : STIE YPKN
Soekanto, Soerjono. 2010. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta : Rajawali Pers
Sugiyono.2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
Sujudi. 2001. Enam Kesepakatan Menuju Desentralisasi Kesehatan. Jakarta : Erlangga
Sota. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surabaya : Airlangga University Press

- Timpe, Dale. 1999. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan ke IV PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Timpe, Dale. 2007. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Jakarta : Cetakan keV PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori kepraktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- W, Yani. 2009. Kesehatan Reproduksi. Yogyakarta : Fitramaya
- Wawan, Dewi M. 2010. Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Manusia. Yogyakarta : Nurul Medika
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Wiknjosastro. 2005. Ilmu Kebidanan. Jakarta : Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo