

KINERJA BIDAN DI RSUD ABEPURA

Muji Lestari¹, Fachry Amal²

¹Prodi D III Kebidanan Poltekkes Kemenkes Jayapura

²Prodi D IV Kebidanan Poltekkes Kemenkes Jayapura

Email Penulis Korespondensi (^K): Arietarie76@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi dipandang sebagai *human capital* (modal) terutama jika dilihat dari posisinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai dalam sebuah organisasi menjadi sesuatu yang penting guna menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu komponen yang ada dalam suatu rumah sakit adalah bidan, pengelolaan bidan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tentunya juga diharapkan dapat meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura.

Jenis penelitian ini adalah survey dengan rancangan *Cross Sectional*. Populasi berjumlah 50 orang, sedangkan sampel berjumlah 46 orang, teknik pengambilan sampel adalah *proportionate random sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS, uji statistik yang digunakan adalah *Chi Square* pada $\alpha=0,05$. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur, lama kerja dan pendidikan dengan kinerja, terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura.

Kata kunci : Kinerja, Lama kerja, Imbalan, umur

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat di butuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal (Ridwan LF dalam Mandagi, 2015). Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya (Ilyas dalam Mandagi, 2015). Pelayanan kesehatan di Indonesia, khususnya pelayanan kesehatan di rumah sakit saat ini sedang mendapat perhatian dari masyarakat. Berbagai keluhan dari masyarakat yang menyangkut kualitas pelayanan di rumah sakit haruslah mendapat kepedulian dari pihak pengelola dan penyelenggara layanan rumah sakit. Kendala manajemen dan pelaksanaannya perlu untuk segera di atas atau diminimalkan. Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Bidan sebagai salah satu SDM yang ada di rumah sakit diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kebidanan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Pencarian literatur yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa belum pernah dilakukan penelitian tentang kinerja bidan di rumah sakit, khususnya di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Abepura.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura.

METODE

Jenis penelitian ini adalah survey dengan rancangan *cross sectional*, penelitian ini dilaksanakan di RSUD Abepura dari Tanggal 16-21 Juni 2019, populasi penelitian ini adalah seluruh bidan yang ada di RSUD Abepura sejumlah 50 orang, sedangkan sampel berjumlah 46 orang, teknik pengambilan sampel adalah *proportionate random sampling*, variabel penelitian adalah umur, lama kerja, pendidikan terakhir, imbalan dan kinerja, data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner

kepada sampel penelitian, instrument pengumpulan data adalah kuesioner, data dianalisis dengan menggunakan uji *chi square*.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Usia	n	%
25-35 tahun	25	54.3
> 35 tahun	21	45.7
Total	46	100
Lama kerja	n	%
< 5 tahun	11	23.9
≥ 5 tahun	35	76.1
Total	46	100
Pendidikan	n	%
D III Kebidanan	43	93.5
Non D III Kebidanan	3	6.5
Total	46	100
Imbalan	n	%
Kurang	18	39.1
Cukup	28	60.9
Total	46	100
Kinerja	n	%
Kurang	25	54.3
Cukup	21	45.7
Total	46	100

Sumber : data primer

Tabel 1 menunjukkan sebanyak 25 (54.3%) responden berumur 25-35 tahun dan 21 (45.7%) responden berumur > 35 tahun, sebanyak 11 (23.9%) responden memiliki lama kerja < 5 tahun dan 35 (76.1%) responden memiliki lama kerja ≥ 5 tahun, sebanyak 43 (93.5%) responden merupakan alumni D III Kebidanan dan 3 (6.5%) responden bukan alumni D III Kebidanan, sebanyak 18 (39.1%) responden menyatakan imbalan yang diterimanya kurang dan 28 (60.9%) responden menyatakan imbalan yang diterimanya cukup dan sebanyak 25 (54.3%) responden yang kinerjanya kurang dan 21 (45.7%) responden yang kinerjanya cukup.

Tabel 2 Hubungan umur dengan kinerja bidan di RSUD Abepura

Umur	Kinerja				Total		p
	Kurang		Cukup		N	%	
	n	%	n	%			
25-35 tahun	14	56.0	11	44.0	25	100	1.000
> 35 tahun	11	52.4	10	47.6	21	100	
Total	21	100.0	21	100.0	46	100	

Tabel 2 menunjukkan terdapat 11 (44.0%) responden yang berumur 25-35 tahun, tetapi kinerjanya cukup dan terdapat 11 (52.4%) responden yang berumur > 35 tahun, tetapi kinerjanya kurang. Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja bidan di RSUD Abepura $p=1.000>0.05$.

Tabel 3 Hubungan lama kerja dengan kinerja bidan di RSUD Abepura

Lama kerja	Kinerja				Total	<i>p</i>	
	Kurang		Cukup				
	n	%	n	%			
< 5 tahun	7	63.6	4	36.4	11	100	0.717
≥ 5 tahun	18	52.4	17	47.6	25	100	
Total	25	100.0	21	100.0	46	100	

Tabel 3 menunjukkan terdapat 4 (36.4%) responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun, tetapi kinerjanya cukup dan terdapat 18 (52.4%) responden yang masa kerjanya ≥ 5 tahun, tetapi kinerjanya kurang. Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan kinerja bidan di RSUD Abepura $p=0.717>0.05$.

Tabel 4 Hubungan pendidikan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura

Pendidikan	Kinerja				Total	<i>p</i>	
	Kurang		Cukup				
	n	%	n	%			
D III Kebidanan	22	51.2	21	48.8	43	100	0.239
Non D III Kebidanan	3	100.0	0	0.0	3	100	
Total	25	100.0	21	100.0	46	100	

Tabel 4 menunjukkan terdapat 22 (51.2%) responden yang pendidikan terakhirnya D III Kebidanan, tetapi kinerjanya kurang. Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura $p=0.239>0.05$.

Tabel 5 Hubungan imbalan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura

Imbalan	Kinerja				Total	<i>p</i>	
	Kurang		Cukup				
	n	%	n	%			
Kurang	14	77.8	4	22.2	18	100	0.024
Cukup	11	39.3	17	60.7	28	100	
Total	25	100.0	21	100.0	46	100	

Tabel 5 menunjukkan terdapat 4 (22.2%) responden yang imbalannya kurang, tetapi kinerjanya cukup dan terdapat 11 (39.3%) responden yang imbalannya cukup, tetapi kinerjanya kurang. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura $p=0.024<0.05$.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 11 (44.0%) responden yang berumur 25-35 tahun, tetapi kinerjanya cukup. Menurut peneliti hal tersebut disebabkan karena sudah lama bekerja di tempat tersebut, sehingga memiliki pengalaman, pengetahuan dan keterampilannya sudah terasah. Hasibuan menyatakan secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat 11 (52.4%) responden yang berumur > 35 tahun, tetapi kinerjanya kurang, padahal diharapkan responden tersebut kinerjanya jauh lebih baik dibandingkan dengan yang berumur < 35 tahun. Menurut peneliti salah satu faktor yang bisa membuat hal tersebut terjadi karena belum memadainya imbalan/kompensasi yang diterima, tentunya imbalan yang kurang akan membuat motivasi juga rendah, motivasi yang rendah pada akhirnya akan membuat kinerja menjadi tidak maksimal. Avery dan Baker dalam Sri Wahyuningsih

(2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memberikan energi dan mengarahkan perilaku. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur dengan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sri Wahyuningsih (2018).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 4 (36.4%) responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun, tetapi kinerjanya cukup. Menurut peneliti hal tersebut disebabkan karena faktor umur yang masih muda, umur yang masih muda akan membuat seseorang akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor lain yang bisa membuat hal tersebut terjadi adalah dari aspek pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah alumni D III Kebidanan, jenjang pendidikan level D III adalah jenjang pendidikan yang lebih mengutamakan aspek praktis dibandingkan aspek teoritis, karena penguasaan praktek lebih menonjol di level D III hal itulah yang menyebabkan meskipun masa kerjanya masih kurang, tetapi kinerjanya bagus. Hasibuan menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat 18 (52.4%) responden yang masa kerjanya \geq 5 tahun, tetapi kinerjanya kurang. Menurut peneliti hal tersebut bisa disebabkan karena faktor umur, umur yang semakin tua atau beranjak ke tua akan membuat kinerja semakin tidak optimal, hal ini disebabkan karena semakin banyak hal yang dilupa. Gibson dalam Hasbidin (2017) menyatakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah umur, produktivitas seorang karyawan akan menurun disebabkan bertambahnya umur, Gibson kemudian menambahkan pendapatnya dengan menyatakan bahwa kemampuan secara keseluruhan tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dari sisi intelektual, responden sebenarnya masih bisa untuk melakukan pekerjaannya secara optimal, namun dari sisi fisik, karena pengaruh umur tadi maka responden tidak bisa lagi melakukan pekerjaannya secara optimal (Gibson dalam Hasbidin, 2017). Hasil penelitian juga menunjukkan tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sri Wahyuningsih (2018).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat 22 (51.2%) responden yang pendidikan terakhirnya D III Kebidanan, tetapi kinerjanya kurang. Menurut peneliti hal tersebut disebabkan karena masih kurangnya pelatihan bagi para bidan yang ada di RSUD Abepura, atau kalau pun ada pelatihan biasanya alokasi terbatas tidak bisa mengakomodir semua bidan yang ada di RSUD Abepura. Minimnya pelatihan dapat menyebabkan juga minimnya atau kurang terupdatenya pengetahuan bagi seorang individu, karena pengetahuan yang minim maka keterampilan seseorang juga minim, akibat dari minimnya keterampilan tersebut akan mengakibatkan minimnya produktivitas, produktivitas yang minim dapat berdampak pada kinerja yang kurang. Hal ini senada dengan pernyataan Handoko bahwa salah satu tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas kerja. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Masih menurut Mangkunegara pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Sedangkan pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dengan mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritik untuk tujuan umum. Hasil penelitian juga menunjukkan tidak terdapat hubungan antara pendidikan terakhir dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat 4 (22.2%) responden yang imbalannya kurang, tetapi kinerjanya cukup. Menurut peneliti hasil tersebut disebabkan karena responden tersebut mendapatkan imbalan di tempat lain karena bekerja paruh waktu di tempat tersebut, misalnya bekerja di tempat praktek dokter, hal ini sesuai dengan pengakuan beberapa orang responden. Imbalan yang didapatkan di tempat lain membuat responden tetap menampilkan kinerja

yang baik. Salah satu hal yang menjadi pendorong untuk menampilkan kinerja yang optimal adalah memadainya imbalan yang diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat 11 (39.3%) responden yang imbalannya cukup, tetapi kinerjanya kurang. Menurut peneliti hal tersebut disebabkan karena masa kerja yang < 5 tahun, masa kerja yang masih kurang dapat menjadi penyebab kinerja belum terlalu optimal, karena jam terbang masih kurang, jam terbang yang masih kurang dapat menyebabkan pengetahuan dan keterampilan juga masih kurang, kedua hal tersebut yang dapat membuat kinerja juga kurang. Hasil penelitian juga menunjukkan terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasniah dalam Yohana Novitasari Sutrisno (2017), hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian Yohana Novitasari Sutrisno (2017). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Yuswardi (2019).

KESIMPULAN

Umur, lama kerja dan pendidikan tidak berhubungan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura, tetapi imbalan berhubungan dengan kinerja bidan di RSUD Abepura. Disarankan kepada pihak manajemen RS untuk meningkatkan jumlah imbalan sesuai dengan kinerja masing-masing bidan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2012). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbidin. (2017). Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. *Jurnal At-Tawassuth*, 2(1), 98–121.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusjainah, & Inon, L. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Jurnal Telaah Bisnis*, 16(1), 17–29.
- Mangkunegara, P. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Noor. (2015). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Sondang, P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiyudin, M. D. (2016). *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan* (6th ed.). Jakarta: Epidemiologi Indonesia.
- Sri, W., Yuwono, & Andries, L. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Bidan terhadap Standar Pelayanan Antenatal di Kota Palembang. *Jurnal JKK*, 5(2), 96–107.
- Yeti, Y. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pelayanan Pemeriksaan Ibu hamil (K4) di Wilayah Kerja Puskesmas Banjaran Kabupaten Majalengka tahun 2015. *Jurnal Kampus STIKES YPIB Majalengka*, V(12), 17–35.
- Yohana, N. S., Antono, S., & Eka, Y. F. (2017). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Inap di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 142–149.
- Yuswardi. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 2(1), 199–209.