

Performance of midwives in providing midwifery services

Kinerja Bidan Dalam Memberikan Pelayanan Kebidanan

Ida Ariyanti
Wien Sulistiyo Adi
Runjati

Dosen Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Semarang
Jl. Dr. Sutomo 4-6 Semarang
E-mail: idaariyanti700@yahoo.com

Abstract

This research was descriptif exploratif design to study performance of midwives, population of this study was senior midwives who gave midwifery services that are partners of junior midwives (graduated within 2 years). Sample found from 30 junior midwives from Semarang city and 20 junior midwives from suburb. Sample was given quisioner which asked performance evaluation and level kompetensi when giving services. The result of study showed that graduated midwives profiles majority 23 ages about 23 midwives (46%). Graduated midwives more work in independent midwives from profit institution about 34 midwives (68%), and experince doing midwifery services within 1 years. about 19 midwives (38%), and 0 yeras about 12 midwives (24%). Performance of midwives majority in enough category level about 28% midwives (56%). Otherwise level competency of midwives from midwifery services showed more than enough category level about 22 midwives (44%), and area that showe low achivement of competency was family planning implant device and intra uterin device.

Key Words : midwives performance, midwives competency

1. Pendahuluan

Bidan merupakan profesi yang diakui secara nasional maupun internasional dengan sejumlah praktisi diseluruh dunia. Pengertian atau definisi bidan dan bidang praktiknya secara international dibuat oleh International Confederation of Midwives (ICM) tahun 1972, yang kemudian disempurnakan oleh ICM dan disyahkan oleh Federation of International Gynecologist and Obstetrician (FIGO) tahun 1991 dan World Health Organisation (WHO) tahun 1992. Bidan merupakan tenaga utama dalam pelayanan kebidanan untuk menurunkan Angka kematian Ibu dan Bayi dituntut untuk mengantisipasi perubahan tersebut, sehingga pelayanan yang diberikan dapat optimal, mencapai tujuan yang diharapkan (Sulaeman, 2001). Hal tersebut menimbulkan konsekuensi tertentu bagi bidan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya, lebih lanjut Musbir (2003)

mengatakan bahwa 90 % persalinan dikota-kota besar dilakukan oleh bidan. Survei Demografi Kesehatan Indoneisa (SDKI) bahwa persalinan oleh bidan terus meningkat tiap tahun mencapai 29.3% (1991), 33.2% (1994), dan 45.03% (1997). Pernyataan itu didukung adanya data tenaga kesehatan yang ada di pedesaan paling banyak adalah bidan (Musbir, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kebidanan yang diberikan oleh bidan dituntut berkualitas. Sementara itu tuntutan pelayanan terhadap pelayanan kebidanan semakin meningkat seiring dengan target pemerintah dalam bidang kesehatan tahun 2015 yang menetapkan bahwa target pencapaian Millineum Developments Goals (MDGs), sehingga menuntut bidan mampu menunjang program pemerintah. Namun demikian belum ada penelitian yang meneliti sejauh mana kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan, bagaimana tingkat

kompetensi dalam pelayanan kebidanan. Kinerja merupakan aspek yang penting dalam pencapaian mutu pelayanan kebidanan

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak dari kebijakan yang diambil apakah menimbulkan dampak negatif atau positif. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (strategic planning) (Rasul dkk (2000). Sedangkan menurut Fatah (1996 : 13) mengatakan kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Lebih lanjut Prawirosentono (1999 : 1-2) memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja adalah performance.

James B. Whittaker (LAN dan BPKP, 2000) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan balikan (feed back) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di mana yang akan datang. Dengan demikian, bagi suatu lembaga pelayanan publik yang memiliki misi tugas pokok melayani, mengayomi dan melindungi masyarakat akan dapat mengambil manfaat penting dari pengukuran kinerja salah satu kesatuan kerjanya, terutama untuk perbaikan ataupun penyempurnaan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelayanan kebidanan yang bermutu juga dapat dilihat dari kinerja bidan yang terdiri dari empat aspek yaitu pengetahuan,

ketrampilan, sikap, dan etik moral (Achir, 2001).

Pengetahuan tentang masalah-masalah kebidanan. Apakah para bidan memiliki pengetahuan sekaligus teknologi mutakhir dalam menjalani profesinya. Keluasan dan kedalaman ilmu kebidanan berikut kelainan dan penyakit kandungan terus berkembang dengan cepat. Bidan, dengan demikian harus mampu meningkatkan dan mengikuti kemajuan ilmu tersebut. Ketrampilan merupakan persyaratan berikutnya disamping pengetahuan. Apakah dalam pendidikannya para pelajar calon bidan telah mendapatkan latihan ketrampilan yang memadai. Bila nanti setelah lulus manakala bidan tersebut menghadapi kasus persalinan yang sulit, dapatkah dia memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilannya untuk menyelamatkan ibu dan bayinya. Sikap merupakan komponen penting yang menentukan kinerja para bidan.

Perumusan masalahnya adalah Bagaimanakah profil bidan : umur, asal institusi, tahun lulus, pengalaman kerja sebelumnya? Bagaimana kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan? Bagaimana tingkat kompetensi bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan? Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja bidan terkait dengan tingkat kompetensi bidan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk : Mengetahui profil bidan : umur, asal institusi, tahun lulus, pengalaman kerja sebelumnya, mengetahui kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan, mengetahui tingkat kompetensi bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan terkait dengan kompetensi bidan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif eksploratif meneliti kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan, Responden diberikan kuisiner yang berisi

pertanyaan penilaian kinerja bidan lulusan dalam memberikan pelayanan kebidanan serta tingkat kompetensi dalam memberikan pelayanan. Kuisisioner tersebut juga berisi profil bidan lulusan yang dievaluasi yang meliputi asal institusi lulusan, lama lulus dan pengalaman kerja lainnya. Hasil data yang dikumpulkan kemudian dilakukan analisa deskriptif untuk menilai kinerja dan tingkat kompetensi lulusan. Serta beberapa data kualitatif yang akan mendukung penjelasan hasil penelitian

Populasi adalah semua bidan senior yang memberikan pelayanan kebidanan yang merupakan rekan kerja bidan junior (lulus dalam 2 tahun terakhir) yang dievaluasi kinerja untuk mengetahui tingkat kompetensi setelah mereka lulus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sample, yaitu semua bidan yang melakukan praktik mandiri (BPM) yang ada di wilayah kota Semarang kurang lebih sejumlah 30 bidan dan bidan di kabupaten Semarang kurang lebih sejumlah 20 Bidan yang memiliki bidan junior yang bekerja ditempat BPM.

Sample adalah bagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Alimul, 2003). Sampel di ambil secara total dari jumlah BPM yang ada di kota dan kabupaten Semarang yang diambil sejumlah 50 BPM yang memiliki bidan junior yang bekerja di BPM tersebut. Bidan junior yang bekerja di BPM tersebut dengan batas waktu lulusan 2 tahun terakhir. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan accidental sampel, yaitu bidan-bidan yang ada dipertemuan ranting bulanan yang diselenggarakan oleh IBI kota dan kabupaten Semarang.

Variabel penelitian adalah variable independen atau bebas. Variabel independen adalah kinerja bidan, dan kompetensi bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan : evaluasi tingkat kompetensi bidan lulusan D3 kebidanan di kota dan kabupaten Semarang.

Alat yang digunakan adalah kuisisioner. Nilai kuisisioner yang diberikan

pada bidan senior yang memiliki bidan junior yang bekerja di BPM nya. Instrumen penelitian terdiri instrumen penampilan dalam memberikan pelayanan kebidanan meliputi aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap serta nilai etik. Instrumen berikutnya adalah evaluasi tingkat kompetensi dalam memberikan asuhan kebidanan sesuai dengan kompetensi bidan.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil 10 responden sebagai sampelnya yang akan diambil. Alat ukur dalam uji coba kuisisioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji validitas ini untuk mengetahui apakah kuisisioner yang telah disusun mampu mengukur apa yang hendak diukur, dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap item dengan skor total kuisisioner tersebut. Teknik korelasi yang dipakai adalah teknik korelasi "product moment".

Hasil dari pengujian dikatakan reliabel apabila koefisien alpha lebih besar dari 0.60 dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan computer program SPSS. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai r untuk instrumen kinerja bidan dan kompetensi adalah 0.978.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan bentuk kuisisioner. Angket adalah pertanyaan tertulis yang diajukan pada responden. Jawaban diisi responden sesuai dengan daftar isian yang diterima (Budiarso, 2001). Data yang didapat berupa data primer yaitu data yang didapat langsung dari sample yang diambil (Astuti, 2006). Bidan senior yang memiliki BPM kemudian diberikan kuisisioner yang berisi identitas bidan junior yang meliputi umur, asal institusi, dan lama pengalaman kerja sebelumnya. Kuisisioner lain berisi pertanyaan tentang penilaian kinerja bidan junior yang memberikan pelayanan.

Teknik Pengolahan Dan Analisa Data

Dalam Modul statistik (2006), Astuti menyebutkan ada 2 analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Analisa Univariat

Yaitu analisa yang menjelaskan / mendeskripsikan karakteristik masing-masing variable (Astuti, 2006). Dalam bentuk table perbandingan hasil dan prosentase hasil.

Analisa data lainnya adalah analisa data kualitatif yang berisi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi lulusan dari aspek lulusan bidan, institusi, kondisi lahan praktik, dan pembimbing lahan praktik serta aspek lainnya. Disamping itu adalah analisa data kualitatif berkaitan dengan aspek yang dapat meningkatkan kinerja atau kompetensi lulusan.

3. Hasil

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan umur

Umur	Jumlah (n)	Prosentase (%)
20 tahun	2	4
21 tahun	4	8
22 tahun	10	20
23 tahun	23	46
24 tahun	6	12
25 tahun	3	6
26 tahun	1	2
35 tahun	1	2
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas umur adalah 23 tahun sejumlah 23 bidan (46%). Range umur lulusan bidan adalah usia 20 tahun sampai 26 tahun. Ada satu lulusan bidan yang jarak usianya lebih tua yaitu 35 tahun sejumlah 1 bidan (2%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan asal Institusi

Asal Institusi	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Negeri	16	32
Swasta	34	68
Total	50	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan bidan yang ada di BPM berasal dari institusi swasta sejumlah 34 bidan (68%), sedangkan dari institusi negeri sejumlah 16 bidan (32%).

Tabel 3 Distribusi frekuensi berdasarkan pengalaman kerja

Pengalaman kerja	Jumlah (n)	Prosentase (%)
0 tahun	12	24
>0 tahun-<1 tahun	7	14
1 tahun	19	38
2 tahun	12	24
Total	50	100.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan bidan sudah mempunyai pengalaman bekerja 1 tahun sejumlah 19 bidan (38%) selanjutnya adalah jumlah yang sama pada bidan yang mempunyai pengalaman kerja 0 tahun dan dua tahun yaitu sejumlah 12 bidan (24%), dan yang paling sedikit adalah pengalaman kerja >0 tahun - <1 tahun sejumlah 7 bidan (14%).

Tabel 4 Distribusi frekuensi berdasarkan Kinerja lulusan bidan

Kinerja lulusan Bidan	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Baik	14	28
Cukup	28	56
Kurang	8	16
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja lulusan bidan adalah dalam kategori cukup dalam memberikan pelayanan kebidanan sejumlah 28 bidan (56%). Kinerja bidan dalam kategori baik sejumlah 14 bidan (28%). Jumlah yang sedikit pada bidan dengan kategori kurang sejumlah 8 bidan (16%).

Kinerja Lulusan : sikap dan etik moral

Tabel 5 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja lulusan : sikap dan etik moral

Kinerja lulusan : sikap dan etik moral	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Baik	23	46
Cukup	19	38
Kurang	8	16
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan mempunyai kinerja dari aspek sikap, etik dan moral adalah kategori baik sejumlah 23 bidan (46%), berikutnya adalah kategori cukup sejumlah 19 bidan (38%), dan masih ada beberapa lulusan bidan mempunyai kinerja aspek sikap dan etik moral dalam kategori kurang sejumlah 8 bidan (16%).

Tabel 6 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja lulusan : pengetahuan

Kinerja lulusan : pengetahuan	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Baik	20	40
Cukup	16	32
Kurang	14	28
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan mempunyai kinerja dari aspek pengetahuan adalah kategori baik sejumlah 20 bidan (40%), berikutnya adalah kategori cukup sejumlah 16 bidan (32%), dan masih ada beberapa lulusan bidan mempunyai kinerja aspek pengetahuan dalam kategori kurang sejumlah 14 bidan (28%).

Tabel 7 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja lulusan : Ketrampilan

Kinerja lulusan : pengetahuan	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Baik	14	28
Cukup	20	40
Kurang	16	32
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan mempunyai kinerja dari aspek ketrampilan adalah kategori cukup sejumlah 20 bidan (40%), berikutnya adalah kategori kurang sejumlah 16 bidan (32%), dan yang terakhir adalah lulusan bidan mempunyai kinerja aspek ketrampilan dalam kategori baik sejumlah 14 bidan (28%).

Tabel 8 Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat kompetensi

Tingkat kompetensi lulusan Bidan	Jumlah (n)	Prosentase (%)
Baik	13	26
Cukup	22	44
Kurang	15	30
Total	50	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan yang mempunyai tingkat kompetensi dalam memberikan pelayanan terkait area kewenangan bidan masih dalam kategori cukup sejumlah 22 bidan (44%), selanjutnya adalah dalam kategori kurang sejumlah 15 bidan (30%). Jumlah yang paling sedikit pada bidan dengan kategori baik sejumlah 13 bidan (26%).

Tabel 9. Distribusi frekuensi berdasarkan area kompetensi

Bidang pelayanan yang diberikan	Tingkatan Kompetensi				
	Tidak memuaskan 0	Pemula (Novice) 1	Advance Beginner 2	Proficient Mampu 3	Independent Mandiri 4
Ibu Hamil Normal	0	2 (4%)	5 (10%)	23 (46%)	20 (40%)
Persalinan Fisiologis	0	8 (16%)	17 (34%)	16 (32%)	9 (18%)
Ibu Nifas Fisiologis	0	2 (4%)	10 (20%)	18 (36%)	20 (40%)
Bayi baru lahir	0	2 (4%)	13 (26%)	19 (38%)	16 (32%)
Neonatus, Bayi, Balita (Sehat)	0	1 (2%)	14 (28%)	19 (38%)	16 (32%)
KB AKDR	7 (14%)	20 (40%)	13 (26%)	9 (18%)	1 (2%)
KB AKBK	6 (12%)	22 (44%)	11 (22%)	9 (18%)	2 (4%)
KB Suntik	0	0	6 (12%)	13 (26%)	31 (62%)
KB Pil	0	0	6 (12%)	14 (28%)	30 (60%)
KB Suntik (Bermasalah)	1 (2%)	7 (14%)	21 (42%)	12 (24%)	9 (18%)
KB Pil (Bermasalah)	1 (2%)	6 (12%)	17 (34%)	16 (32%)	10 (20%)
Ibu Hamil Patologis	1 (2%)	8 (16%)	20 (40%)	15 (30%)	6 (12%)
Ibu Bersalin Patologis	4 (8%)	13 (26%)	19 (38%)	12 (24%)	2 (4%)
Ibu Nifas Patologis	1 (2%)	12 (24%)	19 (38%)	13 (26%)	5 (10%)
Neonatus, Bayi, Balita (Sakit)	0	9 (18%)	20 (40%)	11 (22%)	10 (20%)
Bersalin Di rumah	0	6 (12%)	17 (34%)	17 (34%)	10 (20%)
Ibu Nifas Dirumah	0	2 (4%)	14 (28%)	20 (40%)	14 (28%)
BBL dirumah	0	2 (4%)	17 (34%)	18 (36%)	13 (26%)
Keluarga Binaan	0	2 (4%)	12 (24%)	16 (32%)	20 (40%)
Penyuluhan	0	1 (2%)	12 (24%)	15 (30%)	22 (44%)
Gangguan Reproduksi	1 (2%)	6 (12%)	19 (38%)	16 (32%)	8 (16%)

Berdasarkan hasil penelitian tinjauan keseluruhan area kompetensi yang dimiliki oleh bidan dalam memberikan asuhan kebidanan menunjukkan bahwa ada beberapa area kompetensi yang tingkat kompetensinya sangat rendah yaitu pada tingkat unsatisfactory atau tidak memuaskan yaitu pada area pelayanan KB AKDR (alat kontrasepsi dalam rahim) dan

AKBK (alat kontrasepsi bawah kulit) yaitu masing-masing sejumlah 7 bidan (14%) dan 6 bidan (12%), selain itu juga pada area persalinan patologis yaitu sejumlah 4 bidan (8%). Sebaliknya ada beberapa area yang menunjukkan bahwa lulusan bidan sudah mampu menunjukkan kemandiriannya yaitu pada area pelayanan

KB suntik dan pil yaitu sejumlah 31 bidan (62%) dan 30 bidan (60%), selain itu pada area hamil normal, nifas normal dan keluarga binaan dengan jumlah yang sama yaitu 20 bidan (40%).

Berdasarkan Tabel 10 isian tentang pertanyaan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi lulusan berdasarkan dari faktor bidan paling banyak menyebutkan adalah faktor kemauan dan motivasi dari individu untuk belajar dan bekerja sejumlah 15 responden. Berdasarkan faktor institusi disebutkan bahwa yang mempengaruhi adalah waktu atau jadwal praktik yang bersamaan ada 6 responden yang menyebutkan. Faktor dari lahan praktik adalah lahan praktik yang belum memenuhi standar sejumlah 15

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Tabel 10 Distribusi frekuensi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi

Faktor lulusan	Faktor-faktor yang mempengaruhi		
	Faktor Institusi	Faktor Lahan Praktik	Faktor Pembimbing
Cekatan (2)	Biaya praktik murah (2)	Alat lengkap (2)	Pembimbing tidak memenuhi syarat (7)
Mudah bergaul (2)	Perlu mengerti kebutuhan mahasiswa (3)	Mudah terjangkau dan strategis (2)	Mudah dipahami
Kemauan bekerja dan belajar, dan aktif, motivasi (15)	Waktu praktik bersamaan (6)	Memenuhi standar (15)	Membimbing secara langsung
SDM lulusan bidan, bukan kuantitas tapi kualitas (5)	Jumlah dosen kurang, dan kualitas dosen	Pasien yang tersedia untuk praktik (10)	Pembimbing melakukan tindakan sesuai prosedur (5)
Tingkat pengetahuan	Kadang tidak supervisi	Tindakan dengan bimbingan	Mengikuti pelatihan dan seminar
Asal institusi lulusan)	Banyak praktik	Memberi kesempatan ke anak didik (5)	Pembimbing kurang
Kurang latihan	Lebih perhatian, lebih sering memantau (5)	Lahan dari APN	Belum pernah membimbing
Praktik tidak seimbang	Bimbingan secara kontinue (4)	Jmlh mhsw banyak	Tidak siap
Teori belum diterapkan,	Kerjasama yang baik dengan lahan	Lahan kurang	Pelatihan CI bagi pembimbing (4)
Minat terhadap profesi (2)			Belum D3 (3)
Kompetensi kurang (2)			Pembimbing memenuhi standar (6)

responden yang menyebutkannya. Sedangkan faktor pembimbing lahan ada 7 responden yang menyebutkan pembimbing yang kurang memenuhi standar.

4. Pembahasan.

Karakteristik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bidan junior yang dinilai oleh bidan senior berumur 23 tahun sebanyak 23 bidan (46%). Ada satu lulusan bidan yang jarak usianya lebih tua yaitu 35 tahun, 1 bidan (2%). Bidan junior saat masuk pendidikan Kebidanan dari *fresh graduate* atau lulusan SMA sehingga perkiraan umur setelah mereka menempuh pendidikan diploma tiga selama tiga tahun adalah 23 tahun. Pendidikan bidan merupakan pendidikan yang siap kerja maka peminatnya merupakan peserta didik juga ada dari lulusan perguruan tinggi lain dengan peminatan yang berbeda misalnya dari lulusan sarjana ekonomi atau lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan bidan yang ada di BPM (Bidan Praktek Mandiri) berasal dari institusi swasta sebanyak 34 bidan (68%), sedangkan dari *institusi* negeri

sejumlah 16 bidan (32%), dengan jumlah pendidikan bidan di Jawa Tengah berdasarkan data PD IBI tahun 2010 bahwa jumlah institusi negeri ada 4 sedangkan swasta ada 60 institusi pendidikan bidan merupakan jumlah yang sangat banyak untuk sebuah pendidikan akademi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan bidan sudah mempunyai pengalaman bekerja 1 tahun sejumlah 19 bidan (38%). Selanjutnya adalah jumlah yang sama pada bidan yang mempunyai pengalaman kerja 0 tahun dan dua tahun yaitu 12 bidan (24%).

Kinerja dalam memberikan pelayanan kebidanan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja lulusan bidan adalah dalam kategori cukup dalam memberikan pelayanan kebidanan sejumlah 28 bidan (56%). Berdasarkan aspek kinerja ditinjau dari sikap, etik dan moral, pengetahuan dan ketrampilan sebagian besar lulusan bidan dalam kategori baik kecuali pada kategori ketrampilan lebih banyak lulusan bidan kategori cukup dan kurang. Kinerja adalah gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) (Rasul dkk (2000:87). Sementara itu Fatah (1996: 13) mengatakan kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Meskipun ketiga aspek tersebut diperlukan untuk saling menunjang namun apabila ada salah satu yang kurang maka kinerja atau penampilan kerja belum optimal. Begitu juga dengan lulusan bidan, dari ketiga aspek menunjukkan bahwa untuk aspek ketrampilan yang ditunjukkan lulusan bidan, cukup untuk menunjang kinerja karena masih banyak dalam kategori cukup dan kurang.

Kompetensi bidan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan yang mempunyai tingkat kompetensi dalam memberikan pelayanan terkait area kewenangan bidan masih dalam kategori cukup sejumlah 22 bidan (44%), selanjutnya adalah dalam kategori kurang sejumlah 15 bidan (30%). Berdasarkan hasil penelitian tinjauan keseluruhan area kompetensi yang dimiliki oleh bidan dalam memberikan asuhan kebidanan menunjukkan bahwa ada beberapa area kompetensi yang tingkat kompetensinya sangat rendah yaitu pada tingkat *unsatisfactory* atau tidak memuaskan yaitu pada area pelayanan KB AKDR (alat kontrasepsi dalam rahim) dan AKBK (alat kontrasepsi bawah kulit). Sebaliknya ada beberapa area yang menunjukkan bahwa lulusan bidan sudah mampu menunjukkan kemandiriannya yaitu pada area pelayanan KB suntik dan pil yaitu sejumlah 31 bidan (62%) dan 30 bidan (60%), selain itu pada area hamil normal, nifas normal dan keluarga binaan dengan jumlah yang sama yaitu 20 bidan (40%). Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari suatu peranan perilaku yang memerlukan orang untuk menyelesaikan

pekerjaan mereka dengan memuaskan (Riva'i & Basri, 2005:75) . dalam hal ini adalah bidan dalam memberikan pelayannya sesuai dengan kewenangannya yang meliputi beberapa area pelayanan mulai dari kehamilan, persalinan nifas baik normal maupun patologi sesuai batas kewenangannya serta bayi, balita, dan pelayanan kesehatan reproduksi dan keluarga berencana. Selama proses pendidikan memang calon bidan lebih banyak dipraktikan pada area fisiologis atau normal sehingga ketika mereka lulus pada tahun-tahun awal mereka lebih banyak menguasai kasus-kasus normal dibandingkan yang patologis. Sedangkan pelayanan keluarga berencana memang bidan dipersyaratkan harus memperoleh sertifikasi pelatihan KB untuk AKDR dan AKBK untuk bisa diijinkan melakukan praktik pelayanan tersebut. Sedangkan bidan lulusan karena mereka belum memiliki sertifikasi pelatihan maka kemampuan kompetensi pelayannya KB tersebut banyak yang masih kurang.

Faktor yang mempengaruhi kompetensi bidan

Berdasarkan isian tentang pertanyaan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi lulusan berdasarkan dari faktor bidan paling banyak disebutkan adalah faktor kemauan dan motivasi dari individu untuk belajar dan bekerja sejumlah 15 responden. Berdasarkan faktor institusi disebutkan bahwa yang mempengaruhi adalah waktu atau jadwal praktik yang bersamaan ada 6 responden yang menyebutkan. Faktor dari lahan praktik adalah lahan praktik yang belum memenuhi standar sejumlah 15 responden yang menyebutkannya. Sedangkan faktor pembimbing lahan ada 7 responden yang menyebutkan pembimbing yang kurang memenuhi standar. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan performan atau tampilan/kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, seperti pemecahan masalah, analisa berpikir, atau kepemimpinan. Beberapa definisi

kompetensi menyertakan motivasi, keyakinan dan nilai-nilai (Mirable, 1997, p.75 seperti dikutip oleh Stoof, 1999:11). Ditambahkan lagi bahwa sebuah kompetensi adalah sekelompok pengetahuan terkait, ketrampilan dan sikap yang mempengaruhi bagian besar dari suatu pekerjaan (sebuah peran atau tanggungjawab), yang berhubungan dengan performan atau kinerja dalam pekerjaan, yang dapat diukur berdasarkan standard yang dapat diterima, dan dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pengembangan (Parry, 1996, p.50 seperti dikutip oleh Stoof, 1999:11). Berdasarkan literatur tersebut bahwa individu sangat mempengaruhi pencapaian kompetensi seseorang salah satunya adalah motivasi untuk melakukan sesuatu atau mencapai sesuatu sesuai dengan standar. Individu lulusan bidan sangat berpengaruh baik ketika dalam proses pembelajaran ataupun ketika mereka bekerja setelah lulus untuk belajar dan mencapai kompetensi yang diharapkan, termasuk adanya kemauan untuk maju.

Sedangkan dari aspek lahan, pembimbing dan institusi yang perlu diperhatikan adalah kontribusi institusi dalam proses pembelajaran baik memberikan bekal sebelum mahasiswa praktik maupun kontinuitas dalam memantau dan membimbing mahasiswa bidan. Selain itu faktor lahan dan pembimbing yang memenuhi standar sangat diperlukan bagi ketercapaian kompetensi lulusan bidan seperti yang disampaikan oleh Stoff (1999:5-6) bahwa kompetensi dipilah kedalam karakteristik personal (*task characteristics*) versus karakteristik tugas (*task characteristics*). Pemilahan kompetensi tersebut kemudian berkembang menjadi kompetensi keras (*hard-competence*) yang bersifat dapat dibelajarkan/dilatihkan (*teachable*), dan kompetensi lunak (*soft-competence*) yang sulit dibelajarkan (*non-teachable*). Jika menyangkut dimensi *hard competence* maka itu menjadi tugas pembelajaran dan pelatihan, sedangkan jika berkaitan dengan

dimensi *soft- competence* menjadi tugas pendidikan (Samsudi, 2008: 9-10).

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

Kompetensi lulusan dalam memberikan pelayanan kebidanan menunjukkan bahwa lebih banyak lulusan bidan memiliki tingkat kompetensi cukup dan kurang terkait dengan area kewenangan bidan dalam memberikan pelayanan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lulusan bidan antara lain dari faktor lulusan bidan itu sendiri adalah kemauan, motivasi untuk belajar dan bekerja disamping faktor lainnya. Faktor institusi adalah jadwal praktik dan pemantauan mahasiswa, faktor pembimbing dan lahan adalah dari standar lahan yang digunakan serta kriteria pembimbing yang memenuhi syarat.

Saran

Jumlah institusi pendidikan bidan yang banyak membutuhkan penataan dan evaluasi kualitas pengelolaan pendidikan dari profesi maupun dari pemerintah serta masyarakat dalam rangka mengontrol kualitas lulusan.

Institusi pendidikan perlu mengatur kegiatan pembelajaran praktik yang memungkinkan mahasiswa praktik secara optimal serta melakukan pemantauan untuk mengevaluasi pencapaian kompetensi.

Ketika penetapan lahan praktik institusi perlu memberikan pembekalan serta menseleksi lahan maupun pembimbing yang memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai lahan praktik.

6. Ucapan Terimakasih

Ucapan banyak terimakasih disampaikan atas kesempatan yang diberikan untuk mendapatkan Dana Risbnakes DIPA Politeknik Kesehatan

Kemenkes Semarang, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

7. Daftar Referensi

- Achadi, E., Beck, D., Zazri, A., Gunawan, S., Zizic, L., Cohen. S., Jus'at. I., Ronsmans., & Mc Dermott, J. 2000. The mother experience in Indonesia: final report. (On-line). Available: <<http://www.depkes.go.id>>. December 2nd, 2001.
- Achir, Y.C.A. 2001. Kinerja bidan dan peningkatan kesejahteraan ibu. Bidan. Edisi no 48.
- Azwar, A. 1996. Menuju Pelayanan Kesehatan yang lebih Bermutu, Jakarta : Yayasan penerbitan IDI.
- Badudu, J. 1994. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Beanland, C., Schneider, Z., LoBiondo-Wood, G., & Haber, J. 1999. Nursing research: Methods, critical, Appraisal and utilization. NSW: Mosby.
- Burns, N., & Grove, S.K. 2001. The practice of nursing research, conduct, critique and utilization. (4th Ed.). Pennsylvania: W.B. Saunders Company.
- Echolas dan Shadily. 1995. An English Indonesian Dictionary. Jakarta: Gramedia.
- Fatah, N. 1996. Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung, Remaja Rusda Karya.
- LAN & BPKP. 2000. Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Pengurus Pusat Ikatan Bidan Indonesia (PP IBI). 2001. 50 tahun IBI : Bidan menyongsong masa depan. Jakarta : IBI.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 900/Menkes/SK/VII/2002 tentang Registrasi dan praktik bidan.
- Rasul, dkk. 2000. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sosialisasi dan Asistensi Implementasi AKIP). Jakarta : BPKP.
- Rivai, Veithzal.,& Basri, A F Mohd. 2005. Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meeningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudi. 2008. Pendidikan Vokasi: Sebuah Investasi membangun Generasi kompeten.. Semarang: Makalah Pidato Ilmiah dalam Dies Natalis Unnes ke-43.
- Simanjutak, J, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk penelitian. Jawa Barat : Alfabeta.
- Spencer, Lyle M., and Spencer, Singe M. 1993. Competence at work: models for superior performance. New York:John Wiley & Sons,Inc.
- Stoof, Angela; Marten, Rob,L; VanMerrienboer, Jeroen J.G. 1999. What is competence? A constructivist approach as a way out of confusion. Netherland: Open University.
- Stoner, James AF Edward Freeman & Daniel R Gilbert Jr. 1996. Manajemen Jilid I, alih bahasa Alexander Sindoro. Jakarta : PT.Prehalindo.