

## KINERJA BIDAN DALAM PENANGANAN PERDARAHAN POSTPARTUM DI KABUPATEN JEMBER JAWA TIMUR TAHUN 2011

*The midwives performance for postpartum hemorrhage treatment in Jember District  
of East Java, 2011*

Sugijati \*

### **Abstract**

*Maternal mortality in Jember district was still the highest level in East Java. That was 143/100.000 life-birth in 2010. Hemorrhage caused high maternal death (37,25%) and the highest cause of death among maternal with hemorrhage was postpartum hemorrhage. The objective of this study was to identify factors affecting delima midwives performance for implementing standar of postpartum hemorrhage management in jember district. The study samples were 77 delima midwives was choice by using proportional random sampling method from each area of the subdistrict. Independent variables involved of ability, experience, and motivation. The dependent variables was delima midwives performance for implementing standard of postpartum hemorrhage management. Result of the study showed that, the capability and the respondents experience were moderate and motivation by respondents were good. The relationship factors with delima midwives performance were ability ( $p=0,000$ ), experience ( $p=0,000$ ), motivation ( $P=0,002$ ). It was suggested to the head of district health office to give more opportunity to midwives to continue their education to higher level.*

**Key words :** *Delima midwives, performance, postpartum hemmorhage.*

### **PENDAHULUAN**

Indikator derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat ditandai dengan angka kematian ibu, angka kematian bayi dan usia harapan hidup. Sampai saat ini kematian ibu masih merupakan salah satu masalah prioritas bidang kesehatan ibu dan anak di Indonesia. Berbagai program telah dilaksanakan dengan keterlibatan aktif dari berbagai sektor pemerintah maupun non pemerintah serta organisasi.

Tujuan kelima Millenium Development Goals /MDG's pada tahun 2015 yaitu meningkatkan kesehatan ibu, bagi Indonesia hal ini merupakan tantangan yang sangat berat walaupun berbagai upaya untuk memperbaiki derajat kesehatan ibu dan bayi baru lahir telah diterapkan tetapi hasilnya masih belum memuaskan.

---

\* *Sugijati adalah dosen Prodi Kebidanan Jember Jurusan Kebidanan Poltekkes Malang*

Sesuai dengan kesepakatan global Indonesia diminta untuk menurunkan angka kematian ibu menjadi 102 per 100.000 KH pada tahun 2015.

Berdasarkan SDKI, Indonesia telah berhasil menurunkan angka kematian ibu (AKI) dari 390/100.000 KH (1992) menjadi 334/100.000 KH (1997), selanjutnya turun menjadi 307/100.000 KH (2002), pada tahun 2007 menjadi 228/100.000 KH dan pada tahun 2009 menjadi 226/100.000 KH. Kondisi ini sangat memprihatinkan karena masih jauh dari target MDG's pada tahun 2015. Di Jawa Timur pada th 2008 AKI sebesar 83 / 100.000 KH, tahun 2009 menjadi 90,7/100.000 KH dan pada tahun 2010 naik menjadi 101/100.000 KH. Sementara di Kabupaten Jember AKI masih menempati urutan tertinggi di Jawa Timur, yaitu sebesar 103 / 100.000 KH pada tahun 2008 dan 134 / 100.000 KH pada tahun 2009, dan naik menjadi 143/100.000 KH pada tahun 2010. Penyebab kematian ibu di Kabupaten Jember tahun 2009 adalah perdarahan (37,25%), penyakit jantung (27,45%), eklamsi (25,49%), infeksi (3,92%), dan lain-lain (5,88%).

Perdarahan merupakan penyebab kematian ibu yang paling tinggi dan penyebab terbanyak adalah kasus perdarahan postpartum. Upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan angka kematian ibu antara lain dengan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan mulai dari tingkat dasar yaitu bidan praktek swasta (BPS) bidan delima, puskesmas yang memberikan Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar (PONED) sampai ketinggian rumah sakit Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Komprehensif (PONEK) sebagai tempat rujukan.

Sejak tahun 2003 Ikatan Bidan Indonesia (IBI) bekerja sama dengan BKKBN dan DEPKES serta dukungan USAID telah memulai program peningkatan kualitas pelayanan bidan praktek swasta (BPS) sesuai dengan standar pelayanan kesehatan WHO dan standar pelayanan nasional melalui program bidan delima yaitu suatu program terobosan strategis yang mencakup pembinaan peningkatan kualitas pelayanan oleh bidan dan mempunyai standar kualitas.

Di Kabupaten Jember program bidan delima telah dimulai sejak tahun 2005. Bidan praktek swasta merupakan ujung tombak dari pelayanan kebidanan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan reproduksi kepada masyarakat dan mempercepat penurunan angka kesakitan dan kematian ibu, bayi dan anak.

Hasil studi pendahuluan bahwa pada tahun 2010 dari 10 bidan yang pernah menolong persalinan dengan kasus perdarahan postpartum dan menyebabkan kematian ibu ada 4 diantaranya ditangani oleh bidan delima. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 8 orang bidan delima bahwa latar belakang individu/bidan bervariasi (tingkat pendidikan, umur, masa kerja) sehingga kemampuan, pengalaman dan ketrampilan bidan delima juga berbeda-beda.

Gibson (1996) menjelaskan ada tiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan Kinerja. Ketiga perangkat variabel tersebut dikelompokkan dalam 3 variabel yaitu: variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, pengalaman. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, sedangkan variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Ketiga

kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja personal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan delima dalam penerapan standar penanganan perdarahan postpartum.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *observasional survey* bersifat analitik, data diperoleh dari sumbernya dengan menggunakan alat yang terstruktur disampaikan kepada responden. Pendekatan waktu pengumpulan data dengan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian di tempat praktek bidan delima di wilayah Kabupaten Jember. Populasi penelitian adalah semua bidan praktek swasta yang telah memiliki sertifikat bidan delima berjumlah 95 bidan, dan terpilih sampel sejumlah 77 orang bidan delima. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan, pengalaman, dan motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja bidan delima dalam penerapan standar penanganan perdarahan postpartum. Instrumen dalam penelitian ini digunakan instrumen jenis kuesioner daftar pertanyaan tertutup untuk variabel bebas, dan daftar pertanyaan terbuka untuk variabel terikat. Kriteria penilaian untuk variabel kemampuan, pengalaman dan kinerja bila menjawab benar > 75% adalah baik, 50-75% adalah cukup, dan < 50% adalah kurang, sedangkan untuk variabel motivasi menggunakan kriteria penilaian skala Likert yaitu: sangat rendah (1- 1,59), rendah (1,6-2,19), sedang/cukup (2,2-2,79), baik (2,8-3,39), sangat baik (3,4- 4). Sebelum melakukan uji korelasi (analisis bivariat) antara variabel bebas dan variabel terikat terlebih dahulu memeriksa syarat uji parametrik, bila memenuhi syarat (distribusi data normal) akan dipilih uji korelasi Pearson.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Bidan

**Tabel 1 Jawaban Benar Atas Pertanyaan Variabel Kinerja**

Variabel	Jml soal	Mean	Media n	SD	Min	max
Kinerja A	25	17,99	18	3,4	10	25
Retensio plasenta		(71,95%)	(72%)	(13,7%)	(40%)	(100%)
Kinerja B	25	17,95	18	3,4	10	25
Atonia Uteri		(71,79%)	(72%)	(13,5%)	(40%)	(100%)
Kinerja A+B	50	35,7	37	7,0	20	50
		(71,3%)	(72%)	(1,4%)	(40%)	(100%)

**Tabel 2 Persentase Kriteria Kinerja Responden**

Kriteria Kinerja	n	%
Baik	24	31,2
Cukup	38	49,3
Kurang	15	19,5
Total	77	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban benar untuk variabel kinerja secara keseluruhan berkisar antara 40% - 100 % dengan nilai mean 71,3% dan standar deviasi 7,0. Pada tabel 2 sebagian besar responden (49,3%) memiliki kinerja cukup.

Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan motivasi, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Gibson (1996) menganalisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Pertama adalah variabel individu yang dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, sedangkan variabel demografi mempunyai efek tidak langsung pada praktek dan kinerja individu. Kedua adalah variabel psikologi, terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografi. Variabel ketiga adalah organisasi yang berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu, variabelnya dikelompokkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### Hubungan Kemampuan Dengan Kinerja Bidan

Tabel 3 Jawaban Benar Atas Pertanyaan Variabel Kemampuan

Variabel	Jml soal	Mean	SD	Min	Max
Kemampuan	14	9,9 (70,5%)	2,2 (1,6%)	6 (42,8%)	14 (100%)

Tabel 4 Persentase Kriteria Kemampuan Responden

Kriteria kemampuan	n	%
Baik (>75%)	19	24,7
Cukup (50-75%)	35	45,4
Kurang (<50%)	23	29,9
Total	77	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa jawaban benar untuk variabel kemampuan berkisar antara 42,8% - 100 % dengan nilai mean 70,5% dan standar deviasi 2,2. Pada tabel 4 menunjukkan sebagian besar responden (45,4%) masih memiliki kemampuan cukup, dan hanya 24,7 % yang memiliki kemampuan baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya meningkatkan kemampuan para bidan dalam penanganan perdarahan postpartum.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kemampuan dengan kinerja bidan delima dalam penerapan standar penanganan perdarahan postpartum ( $r = 0,645$  dan  $p = 0,000$ ) dengan kekuatan hubungan kedua variabel sedang / cukup karena diantara kisaran  $\geq 0,40 - < 0,70$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan yang dimiliki responden berhubungan dengan kinerja yang dilakukan.

Menurut Gibson (1996) variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Ketrampilan dan kemampuan diartikan sebagai tingkat pencapaian individu terhadap upaya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efisien.

Menurut Ikatan Bidan Indonesia (IBI) tahun 2003, bahwa program bidan delima merupakan program peningkatan kualitas pelayanan sesuai dengan standar pelayanan kebidanan Indonesia. Namun untuk menerapkan standar penanganan perdarahan postpartum tersebut harus didasari dengan kemampuan bidan itu sendiri. Dalam hal ini secara umum kemampuan dari responden dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain latar belakang pendidikan, umur, masa kerja dan pelatihan yang pernah diikuti.

Kemampuan seorang karyawan meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktifitas berfikir yang digunakan untuk mengukur dimensi-dimensi khusus dari intelegensi yang dapat dijadikan pegangan kuat untuk meramalkan kinerja. Sedangkan kemampuan fisik diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh.

### Hubungan Pengalaman Dengan Kinerja Bidan

Tabel 5 Jawaban Benar Atas Pertanyaan Variabel Pengalaman

Variabel	Jml soal	Mean	SD	Min	Max
Pengalaman	13	9,18 (70,6%)	2,1 (15,9%)	5 (38,5%)	13 (100%)

Tabel 6 Persentase Kriteria Pengalaman Responden

Kriteria Pengalaman	n	%
Baik (>75 %)	22	28,6
Cukup (50-75%)	37	48,0
Kurang (<50%)	18	23,4
Total	77	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban benar untuk variabel pengalaman secara keseluruhan berkisar antara 38,5% - 100 % dengan nilai mean 70,6% dan standar deviasi 15,9%. Pada tabel 6 sebagian besar responden (48,0%) memiliki pengalaman cukup, namun masih ada yang memiliki pengalaman kurang sebesar 23,4 %. Kenyataan ini menunjukkan karena usia responden, latar belakang pendidikan dan masa kerja responden sangat bervariasi yaitu usia antara 30 - 65 tahun, masa kerja antara 10 -43tahun sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap pengalaman bidan dalam menangani kasus perdarahan postpartum. Semakin lama masa kerja sebagai bidan akan semakin banyak pengalaman yang dimiliki bidan dalam hal menangani kasus perdarahan.

Siagian (2001) berpendapat bahwa pengalaman seseorang dalam melakukan tugas tertentu secara terus menerus dalam waktu yang cukup lama dapat meningkatkan kedewasaan teknisnya dan semakin banyak pengalaman dalam tugasnya semakin berkurang jumlah kesalahan yang dilakukan, terutama pengalaman yang telah didapat yang berakhir pada kesalahan artinya akan semakin berkurang jumlah kesalahan yang dilakukannya.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan ada hubungan bermakna antara pengalaman dengan kinerja bidan delima dalam penerapan standar penanganan perdarahan postpartum di Kabupaten Jember ( $r = 0,577$ ,  $p = 0,000$ ), dengan kekuatan hubungan kedua variabel adalah sedang/cukup karena diantara kisaran  $\geq 0,40$  -  $< 0,70$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan yang dimiliki responden berhubungan dengan kinerja yang dilakukan. Hasil penelitian ini menguatkan teori dari Gibson (1996) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang bahwa ada hubungan antara pengalaman dengan kinerja, hal ini berarti semakin banyak pengalaman bidan delima semakin baik kinerja dalam menerapkan standar penanganan perdarahan postpartum.

Siagian (1997) menyatakan bahwa pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Yang perlu diperhatikan dalam hubungan ini adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis ataupun pengalaman pahit, ada pepatah yang mengatakan “ pengalaman adalah guru yang terbaik” itu berarti pengalaman adalah harta yang tidak bisa dinilai untuk dijadikan bekal dalam menjalani kehidupan dimasa yang akan datang.

Pengalaman bidan delima dalam menerapkan standar penanganan perdarahan postpartum merupakan hal yang sangat penting, semakin banyak pengalaman yang diperoleh semakin mudah dalam mengatasi masalah yang dihadapi. Artinya sejauh mana kreativitas, keterampilan serta kualitas kerja bidan delima dalam menerapkan standar penanganan perdarahan postpartum sangat bergantung kepada sejauh mana pengalaman bidan delima dalam memberikan pelayanan.

### Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Bidan

Tabel 7 Jawaban Benar Atas Pertanyaan Variabel Motivasi

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Motivasi	2,9	0,4	2,2	3,8

Tabel 8 Persentase Kriteria Motivasi Responden

Kriteria Motivasi	n	%
Sangat rendah ( 1 - 1,59 )	-	-
Rendah (1,6 - 2,19 )	-	-
Sedang ( 2,2 - 2,79 )	28	36,4
Baik ( 2,8 - 3,39 )	39	50,6
Sangat baik ( 3,4 - 4,0 )	10	13,0
Total	77	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban benar untuk variabel motivasi secara keseluruhan berkisar antara 2,2 - 3,8 dengan nilai mean 2,9 dan standar deviasi 0,4. Pada tabel 8 sebagian besar responden (50,60%) memiliki motivasi baik. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh responden sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya sebagai bidan delima. Dengan demikian pelayanan berkualitas kepada masyarakat dapat dilaksanakan oleh bidan sehingga sudah cukup matang dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi dengan kinerja bidan Delima dalam penerapan standar penanganan perdarahan postpartum ( $r = 0,350$ ,  $p = 0,002$ ), dengan kekuatan hubungan kedua variabel adalah rendah karena diantara kisaran  $\geq 0,20$  -  $< 0,40$ .

Muchlas, M (1999) menyatakan bahwa jika seseorang itu termotivasi maka dia akan berusaha keras. Motivasi mempunyai arti mendasar sebagai inisiatif penggerak perilaku seseorang secara optimal, hal ini disebabkan karena motivasi merupakan kondisi internal, kejiwaan dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sesuai dengan definisi tentang motivasi dalam perilaku organisasi, adanya kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan tujuan organisasi harus dapat terus diusahakan

Berkaitan fungsi manajer dengan motivasi pegawai, Muninjaya (2004) menyatakan bahwa fungsi manajemen adalah lebih menekankan bagaimana manajer mengarahkan dan menggerakkan semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Peranan kepemimpinan (*leadership*), motivasi staf, kerjasama dan komunikasi antar staf merupakan hal pokok yang perlu mendapat perhatian para manajer organisasi. Dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratifah (2007) di Kabupaten Banyumas tentang faktor yang berhubungan

dengan kinerja bidan dalam pelaksanaan asuhan persalinan, hasilnya bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja bidan. Hal ini berarti semakin baik motivasi akan semakin baik kinerja bidan dalam menerapkan standar penanganan perdarahan postpartum.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Sebesar 45,4% responden memiliki kemampuan cukup. 48 % responden memiliki pengalaman cukup, dan 50,6 % responden memiliki motivasi baik. Ketiga variabel bebas semua berhubungan dengan variabel terikat. Hubungan antara kemampuan dengan kinerja ( $r=0,645$ ,  $p = 0,000$ ), hubungan antara pengalaman dengan kinerja ( $r=0,577$ ,  $p = 0,000$ ), dan hubungan antara motivasi dengan kinerja ( $r = 0,350$ ,  $p = 0,002$ ).

### **Saran**

Kepada bidan hendaknya selalu mengikuti pelatihan-pelatihan untuk penyegaran kembali khususnya materi terkait dengan penanganan perdarahan postpartum, dengan motivasi yang sudah baik agar meningkatkan mutu pelayanan kebidanan dalam penanganan perdarahan postpartum yaitu dengan mengikuti lokakarya, seminar yang biasa diadakan oleh organisasi profesi sehingga mengetahui perkembangan terbaru khususnya tentang penanganan perdarahan postpartum.

Kepada pemegang kebijakan agar memberi kesempatan lebih banyak kepada bidan untuk dapat meningkatkan pendidikannya yang semula masih sekolahbidan/P2B menjadi D3 kebidanan agar kemampuan para bidan dalam hal penanganan perdarahan postpartum menjadi lebih baik.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Dahlan, M. S. ,(2009)*Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*Salemba Medika: Jakarta.
- Depkes, RI,(2008),*Panduan Pelaksanaan Strategi Making Pregnancy Safer and Child Survival*, Depkes RI, Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M, and Donanelly, J.H.,(1996),*Organisasi Perilaku : Struktur dan Proses*; Bina Rupa Aksara: Jakarta.
- IBI, (2007),*Panduan Umum Program Bidan Delima*; IBI: Jakarta.

- IBI, (2006), *Standar Pelayanan Kebidanan*; IBI: Jakarta.
- JNPKKR,(2008),*Pelatihan Klinik Pelayanan Obstetri-Neonatal Emergency Dasar*; Depkes RI, Jakarta.
- Kesga Dinkes Jember, (2009), *Rekap Pola Persalinan dan Jumlah Kematian Maternal di Jawa Timur*, Jember.
- Mangkunegara ,(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Remaja Rosdakarta: Bandung.
- Muchlas, M. ,(1999), *Perilaku Organisasi I- Organizational Behavior*;Program Pendidikan Pasca Sarjana-UGM: Jogjakarta.
- Muninjaya Gde, A. ,(2004),*Manajemen Kesehatan*; Buku Kedokteran EGC: Jakarta.
- Ratifah, (2007),*Analisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Pelaksanaan Standar Asuhan Persalinan Normal (APN)Oleh Bidan Puskesmas Rawat Inap di Kab.Banyumas*; MIKM Undip: Semarang.
- Riyanto, A. (2009),*Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*; Nuha Medika: Yogyakarta.
- Siagian, P. S. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Bumi Aksara: Jakarta.