

STUDI PENILAIAN MOTIVASI DAN KOMITMEN BIDAN PUSKESMAS DALAM PEMANFAATAN BUKU PEDOMAN KIA DI INDONESIA (STUDI KASUS DI KOTA BATU, KABUPATEN CIANJUR DAN KABUPATEN BELITUNG TIMUR)

Assessment Study of Motivation and Commitment Midwives Puskesmas in Utilization MCH Handbook in Indonesia (A case study in Batu, Cianjur and East Belitung Regency)

Suharmiati, Lestari Handayani, Rukmini, Diyan E. Effendi, Arief P. Nugroho

Naskah masuk: 8 September 2015, Review 1: 10 September 2015, Review 2: 10 September 2015, Naskah layak terbit: 9 Oktober 2015

ABSTRAK

Latar Belakang: Pemanfaatan Buku Pedoman KIA di Puskesmas belum maksimal meskipun sudah cukup banyak buku yang diterbitkan Kementerian Kesehatan sebagai acuan dan telah diberikan pelatihan kepada petugas kesehatan khususnya bidan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai motivasi dan komitmen bidan puskesmas dalam pemanfaatan Buku Pedoman KIA di Indonesia. **Metode:** Penelitian dilakukan di 3 kabupaten/kota, masing-masing ditentukan 4 puskesmas secara purposif, terdiri dari 2 puskesmas PONED dan 2 puskesmas Non PONED. Sampel adalah bidan di puskesmas, diambil maksimal 10 orang yang bertugas di pelayanan KIA baik di puskesmas induk atau jaringannya secara proporsional dan dipilih yang telah menjalankan tugas minimal 2 tahun di puskesmas atau jaringannya. Apabila jumlah bidan <10 orang, maka akan diambil seluruhnya. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan check list. **Hasil:** Jumlah sampel bidan yang diambil untuk variabel motivasi dan komitmen sebanyak 113 bidan dengan rincian Kota Batu (35 orang), Kabupaten Belitung Timur (37 orang) dan Kabupaten Cianjur sebanyak 41 orang. Motivasi bidan di kota Batu dan kabupaten Cianjur dalam pemanfaatan buku pedoman KIA cukup baik, sedangkan di Kabupaten Belitung Timur motivasi bidan baik. Komitmen bidan di ketiga kabupaten/kota sebagian besar mempunyai komitmen baik. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan komitmen bidan dalam menerapkan buku pedoman dinilai cukup baik. **Saran:** Perlu meningkatkan upaya supervisi, bimbingan teknis serta pemberian umpan balik yang dilakukan puskesmas untuk meningkatkan motivasi bidan. Pemberian tugas yang jelas dan bimbingan serta ketersediaan SOP yang disusun dari buku pedoman perlu segera diwujudkan sebagai komitmen bersama melaksanakan pelayanan sesuai buku pedoman.

Kata kunci: motivasi, komitmen, bidan, Buku Pedoman KIA

ABSTRACT

Background: Utilization of KIA guidebook in health centers not maximum even though there are enough books published Ministry of Health as a reference and has given training especially to midwives. This study aims to assess the motivation and commitment of midwives in the use of the KIA guidebook in Indonesia. **Methods:** The study was conducted in three districts and four health centers purposively determined from each district, each consisting of 2 health centers PONED and Non PONED. In each health center will be taken up to 10 midwives in both MCH services in health centers or its networks proportionally selected that have been works at least 2 years in a health center or its network. If the number of midwives <10 person, it will be taken entirely. Data collected through interviews using a questionnaire and a check list. **Results:** The number of samples were 113 midwives consisted of Kota Batu (35), East Belitung (37 people) and Cianjur Regency as many as 41 person. Motivation midwives in Batu and Cianjur district in the utilization of MCH guidebook were quite well,

whereas in East Belitung province was well motivation. Commitment midwives in three districts/cities mostly had good commitment. **Conclusion:** This study concluded that the motivation and commitment of midwives in applying the guidebook were considered quite good. **Recommendation:** Need to improve supervision, technical guidance and providing feedback to increase the motivation of midwives. Giving a clear assignment and guidance as well as the availability of SOP composed of guidebook need to be realized as a shared commitment to implement the appropriate service guidebook.

Key words: motivation, commitment, midwives, KIA Guidebook

PENDAHULUAN

Pemanfaatan tenaga kesehatan puskesmas dan jaringannya khususnya bidan untuk pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) tampaknya terus membaik terlihat dari data Riskesdas 2010 yaitu 82,2% persalinan ditolong oleh tenaga kesehatan dan jumlah ini terus meningkat. Penempatan bidan di puskesmas dan jaringannya bertujuan agar dapat memberikan pelayanan KIA yang dekat dengan masyarakat. Kualitas pelayanan ditentukan oleh Sumber Daya Manusia yang mampu melaksanakan pelayanan sesuai standar yang dilakukan. Standar pelayanan dalam buku pedoman telah disusun oleh Kementerian Kesehatan dan didistribusikan ke Dinas Kesehatan agar digunakan oleh pelaksana program. Penguatan Buku Pedoman berupa Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 284/Menkes/SK/III/2004 tentang Buku Kesehatan Ibu dan Anak.

Hasil Riset fasilitas Kesehatan (Rifaskes, 2011) menunjukkan bahwa “ada” ketersediaan pedoman untuk melaksanakan program kesehatan ibu berupa Pedoman Asuhan Persalinan Normal (APN) sebesar 69,5 persen, buku KIA 88,2 persen, pedoman Program Perencanaan Persalinan dan Pencegahan Komplikasi (P4K) 62 persen, Buku Pegangan Praktis Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal 53,4 persen, serta Pedoman Kelas Ibu 54,5 persen. Beberapa pedoman yang dievaluasi oleh Rifaskes menunjukkan pedoman terbanyak yang dimiliki puskesmas secara nasional adalah buku KIA (84,4%), selanjutnya Modul Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) 71,8 persen dan pedoman Stimulasi Deteksi (SDIDTK) sebesar 61,8 persen. Puskesmas yang memiliki secara lengkap ke tiga pedoman tersebut sebesar 20,5 persen sedangkan 78,8 persen tidak lengkap. Tiga pedoman lain juga diidentifikasi dalam Rifaskes yaitu Pedoman Kelas Ibu Balita dimiliki oleh 42,6 persen puskesmas, Modul Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR) dimiliki 57,1 persen puskesmas sedangkan

Pedoman Manajemen Asfiksia dimiliki oleh 60,8 persen puskesmas di Indonesia.

Tiga kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi yaitu kemauan untuk berusaha, pencapaian tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pribadi individu dalam organisasi (Muchlas (1997) dan Robbins (1996) dalam Yatino, 2005). Motivasi seorang individu penting karena akan mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja keras dan antusias menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh pada pencapaian produktivitas kerja yang tinggi pula. Motivasi juga sangat penting bagi manajer agar dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi.

Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Suatu kegiatan akan berjalan baik bila dilakukan oleh tenaga yang memiliki komitmen kerja baik. Tulisan ini akan menggali kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya bidan terkait komitmen dan motivasi dalam menerapkan isi buku pedoman pelayanan KIA.

METODE

Penelitian dilakukan di puskesmas Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat, Kabupaten Belitung Timur Provinsi Bangka Belitung dan Kota Batu Provinsi Jawa Timur. Pemilihan puskesmas di kabupaten/kota tersebut berdasar Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) dengan memperhatikan varian dalam indikator pelayanan KIA antara lain Kunjungan Neonatal I (KN1) dan persalinan ditolong tenaga kesehatan. Dasar pemilihan tersebut ditujukan untuk mengetahui variasi perbedaan yang mungkin terjadi dalam pemaknaan dan pemanfaatan buku pedoman pelayanan KIA berdasar kualitas pelayanan kesehatan.

Ditentukan jumlah sampel sebanyak 4 puskesmas di setiap kabupaten/kota secara purposif yang terdiri dari masing-masing 2 puskesmas PONED dan

2 puskesmas Non PONE D di setiap kabupaten/kota sehingga total sampel adalah 12 puskesmas. Pemilihan puskesmas ditentukan setelah melakukan konsultasi dengan pihak Dinas Kesehatan setempat. Jumlah puskesmas di setiap kabupaten/kota tersebut dianggap cukup untuk melihat variasi antara keadaan di puskesmas yang terletak di kabupaten/kota yang berbeda tingkat kesehatan masyarakat dilihat dengan menggunakan IPKM.

Jumlah puskesmas Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONE D) dan Non PONE D di masing-masing kabupaten/kota disajikan pada Tabel 1.

Sebagai sampel untuk mengetahui motivasi dan komitmen pelayanan KIA adalah bidan karena bidan adalah tenaga utama yang bertugas di pelayanan KIA. Di setiap puskesmas akan diambil maksimal 10 orang bidan yang bertugas di pelayanan KIA baik di puskesmas induk atau jaringannya secara proporsional dan dipilih yang telah menjalankan tugas minimal 2 tahun di puskesmas atau jaringannya. Apabila jumlah bidan kurang dari 10 orang maka akan diambil seluruhnya sebagai sampel. Dokter sebagai tenaga kesehatan juga memberikan pelayanan di KIA tetapi umumnya berada pada posisi penanggung jawab pelayanan dan menerima rujukan dari bidan sehingga akan diambil sebagai sampel bila terlibat dalam pelayanan KIA dengan dilakukan wawancara.

Motivasi dan komitmen dari bidan puskesmas diperoleh dengan cara menghitung rerata (\bar{x}) dan standar deviasi (SD) dari sejumlah pertanyaan yang berbeda dari masing-masing kelompok yaitu motivasi internal (10 pertanyaan), eksternal (10 pertanyaan) dan motivasi secara keseluruhan (20 pertanyaan), serta komitmen sebanyak 14 pertanyaan. Selanjutnya dilakukan penilaian dari sejumlah pertanyaan tersebut pada masing-masing bidan untuk setiap jenis

variabel (motivasi internal, eksternal, keseluruhan dan komitmen). Menggunakan hasil mean dan standard deviasi (SD) total di 3 lokasi kabupaten/kota penelitian dengan N=113 maka motivasi dan komitmen dikelompokkan dengan kriteria baik jika mempunyai nilai diatas ($\bar{x}-1$ SD), dikatakan kurang jika mempunyai nilai kurang dari ($\bar{x}-1$ SD).

Jumlah sampel bidan yang diambil untuk variabel motivasi dan komitmen sebanyak 113 bidan dengan perincian Kota Batu (35 orang), Kabupaten Bangka Belitung (37 orang) dan Kabupaten Cianjur sebanyak 41 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen, di setiap puskesmas akan diidentifikasi komitmen dan motivasi bidan sebagai penggunaanya melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan *check list*.

HASIL

Motivasi dan komitmen memanfaatkan buku pedoman KIA diperoleh dengan menghitung hasil penilaian kuesioner terkait pertanyaan motivasi dan komitmen yang diisi oleh bidan yang berdin as di puskesmas dan di desa.

Hasil statistik secara keseluruhan untuk motivasi dan komitmen sebagai berikut: Untuk motivasi, nilai minimal 52 dan nilai maksimal 72, mean 58,74 dengan SD sebesar 3,90, sedangkan untuk komitmen, nilai minimal 35 dan nilai maksimal 49, mean 39,92 dengan SD sebesar 2,58. Dilakukan pengelompokan variabel motivasi dan komitmen dengan batasan sebagai berikut: untuk motivasi, dianggap kurang bila mempunyai nilai < 54,84, dinilai baik jika mempunyai nilai $\geq 54,84$, sedangkan untuk komitmen dianggap kurang bila mempunyai nilai < 37,34, dinilai baik jika mempunyai nilai $\geq 37,34$.

Tabel 1. Puskesmas Lokasi Penelitian, Kota Batu, Kabupaten Cianjur dan Kabupaten Belitung Timur, Tahun 2014

Kabupaten/Kota	Puskesmas PONE D	Puskesmas Non PONE D
Kota Batu	Bumiaji	Batu
	Beji	Sisir
Kabupaten Cianjur	Mande	Gekbrong
	Sukaresmi	Cianjur Kota
Kabupaten Belitung Timur	Simpang Pesak	Gantung
	Mengkubang	Manggar

Karakteristik Bidan

Penilaian diawali dengan mengetahui karakteristik bidan puskesmas lokasi penelitian yang berdinan di puskesmas induk, pustu atau polindes dan poskesdes di 3 kabupaten/kota yaitu Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur.

Karakteristik bidan di Kota Batu menunjukkan 22,9% pada kelompok umur muda (≤ 30 tahun), sedang (31–40 tahun) sebanyak 45,7% dan tua (≥ 41 tahun) sebanyak 31,4%. Masa kerja bidan terbanyak adalah yang ≤ 5 tahun sebanyak 17,1%, artinya bidan dengan pengalaman kerja yang masih sedikit. Bidan dengan pengalaman kerja sedang yaitu 6–15 tahun sebanyak 34,3%, sedangkan yang sudah sangat berpengalaman bekerja sebagai bidan (> 15 tahun) adalah sebanyak 48,6%. Gambaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar bidan di Kota Batu sudah berpengalaman sebagai bidan.

Pendidikan bidan memberi jaminan terkait kompetensinya dalam melaksanakan tugas pelayanan kebidanan di puskesmas. Terdapat 91,4% bidan merupakan lulusan D3 kebidanan dan 5,7% lulusan D4 Kebidanan dan hanya 1 orang lulusan D1 kebidanan. Mereka 57,1% bekerja di puskesmas induk, sedang yang bekerja di polindes atau desa sebanyak 25,7% dan sisanya sebanyak 17,1% bekerja di pustu.

Karakteristik bidan di Kabupaten Belitung Timur menunjukkan bahwa sebagian besar adalah bidan yang sudah berpengalaman terlihat dari usia dan masa

kerja. Terdapat 51,4% bidan yang telah berusia di atas 40 tahun dan 48,7% memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun. Pendidikan bidan D1 masih cukup banyak yaitu 21,6% dari seluruh bidan sampel penelitian sedangkan bidan lulusan D3 adalah sebagian besar yaitu 75,2%. Tempat bertugas terbanyak adalah di poskesdes yaitu sebanyak 48,6% dan selanjutnya 35,1% bidan bekerja di puskesmas induk. Kabupaten Belitung Timur memiliki motto “Bekerja dengan hati”. Bidan dalam diskusi mengatakan bahwa mereka merasa termotivasi memanfaatkan buku pedoman KIA karena adanya motto tersebut yang mendorong mereka untuk bekerja dengan ikhlas. Mereka merasa senang jika melihat persalinan dapat dilakukan dengan normal, serta ada perasaan bangga/puas ketika bayi keluar bisa menangis menunjukkan tanda-tanda kehidupan. Persalinan yang ibu dan bayi selamat membuat, bidan merasa lega dan puas.

Karakteristik bidan di puskesmas penelitian di Kabupaten Cianjur menunjukkan sebagian besar tergolong muda (≤ 30 tahun) yaitu sebanyak 51,2%. Bidan yang tergolong berusia sedang (31–40 tahun) sebanyak 29,3% dan tergolong tua (≥ 41 tahun) sebanyak 19,5%. Bila dilihat dari pengalaman kerja sebagai bidan ada 60% yang tergolong berpengalaman sedang dan senior. Pendidikan bidan hampir semua lulus D3 kebidanan yaitu 95,1%, sedangkan lokasi penugasan terbanyak di desa yaitu polindes 46,3% dan poskesdes 29,3%.

Tabel 2. Karakteristik Bidan yang Memberikan Pelayanan KIA di 4 Puskesmas Penelitian Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur Tahun 2014 (N = 113)

Karakteristik Bidan		Jumlah (%)		
		Kota Batu (n = 35)	Kab. Belitung Timur (n = 37)	Kab. Cianjur (n = 41)
Kelompok Umur (tahun)	Muda (≤ 30)	8 (22,9%)	6 (16,2%)	21 (51,2%)
	Sedang (31-40)	16 (45,7%)	12 (32,4%)	12 (29,3%)
	Tua (≥ 41)	11 (31,4%)	19 (51,4%)	8 (19,5%)
Kelompok Masa Kerja Keseluruhan sebagai bidan	Yunior (≤ 5 tahun)	6 (17,1%)	8 (21,6%)	16 (39,0%)
	Sedang (6-15 tahun)	12 (34,3%)	11 (29,7%)	12 (29,3%)
	Senior (≥ 16 tahun)	17 (48,6%)	18 (48,7%)	13 (31,7%)
Pendidikan terakhir	D1 Kebidanan	1 (2,9%)	8 (21,6%)	0 (0,0%)
	D3 Kebidanan	32 (91,4%)	28 (75,7%)	39 (95,1%)
	D4 Kebidanan	2 (5,7%)	1 (2,7%)	2 (4,9%)
Tempat Kerja	Puskesmas Induk	20 (57,1%)	13 (35,1%)	9 (22,0%)
	Pustu	6 (17,1%)	0 (0,0%)	1 (2,4%)
	Polindes	9 (25,8%)	6 (16,2%)	19 (46,3%)
	Poskesdes	0 (0,0%)	18 (48,6%)	12 (29,3%)

Tabel 2 menampilkan secara lengkap karakteristik bidan yang melaksanakan pelayanan KIA di puskesmas penelitian di Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur.

Motivasi

Motivasi seorang individu penting karena akan mempengaruhi kemauan seseorang untuk bekerja keras dan antusias menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh pada pencapaian produktivitas kerja yang tinggi pula. Motivasi juga sangat penting bagi manajer agar dapat mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi bidan di Kota Batu dalam pemanfaatan buku pedoman KIA cukup baik terbukti dari 35 orang bidan responden penelitian tergolong memiliki motivasi baik sebesar 91,4%, dan hanya 8,6% yang tergolong motivasi kurang. Bila dikelompokkan berdasarkan umur, terlihat bahwa semakin tua usia bidan maka yang memiliki motivasi baik semakin banyak.

Motivasi yang ditunjukkan oleh bidan di Kabupaten Belitung Timur baik terbukti dari 37 orang bidan responden penelitian, seluruh bidan memiliki Motivasi yang baik. Bila dikelompokkan berdasarkan umur, terlihat bahwa bidan pada semua kelompok umur memiliki motivasi baik.

Motivasi yang ditunjukkan oleh bidan di Kabupaten Cianjur cukup baik terbukti dari 41 orang bidan responden penelitian, 85,4% bidan memiliki Motivasi yang baik dan 14,6 persen memiliki motivasi kurang. Bila dikelompokkan berdasarkan umur, terlihat bahwa bidan pada semua kelompok umur memiliki motivasi baik terbanyak (91,7%) pada usia 31-40 tahun, diikuti

bidan dengan usia tua (≥ 41 tahun) yaitu sebesar 87,5 persen, sedangkan pada kelompok umur muda sebanyak 80,9 persen. Distribusi skor motivasi bidan dalam pemanfaatan buku Pedoman Pelayanan KIA berdasarkan kelompok umur disajikan pada Tabel 3.

Komitmen

Komitmen menunjukkan kemauan bidan untuk melaksanakan suatu tugas yaitu memanfaatkan buku pedoman pelayanan KIA sebagai panduan dalam melaksanakan tugas pelayanan KIA. Hasil penelitian di Kota Batu menunjukkan bahwa komitmen bidan di kota Batu 97,1% tergolong baik dan 2,9 persen tergolong kurang.

Komitmen bidan dalam memanfaatkan buku pedoman di Kabupaten Belitung Timur dilihat dari hasil penilaian menunjukkan bahwa 78,4% memiliki komitmen baik dan ada 21,6% memiliki komitmen kurang. Bila dilihat berdasar kelompok umur komitmen baik cenderung banyak terjadi pada kelompok umur tua, sedang komitmen kurang ada kecenderungan semakin banyak pada kelompok umur semakin muda.

Bidan koordinator di Mengkubang, Kabupaten Belitung Timur merasa tidak bermasalah dengan komitmen bidan dalam melaksanakan atau memanfaatkan buku pedoman KIA yang diterima. Mereka mau melakukan SOP yang ditetapkan di tingkat puskesmas dan Dinkes Kabupaten karena bidan merasa berkepentingan juga dalam pemanfaatan buku pedoman. Ini menunjukkan bahwa mereka telah melakukan pelayanan sesuai standar yang ditetapkan. Adanya penjelasan dalam buku pedoman menghindarkan bidan melakukan kesalahan. Buku pedoman juga banyak dimanfaatkan untuk menulis

Tabel 3. Distribusi Skor Motivasi bidan dalam Pemanfaatan Buku Pedoman Pelayanan KIA berdasar Kelompok Umur di Puskesmas Penelitian – Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan kabupaten Cianjur, Tahun 2014

Kelompok Umur Bidan	Motivasi {(Jumlah – (%))}					
	Kota Batu (n = 35)		Kab. Belitung Timur (n = 37)		Kab Cianjur (n = 41)	
	Kurang	Baik	Kurang	Baik	Kurang	Baik
≤ 30 tahun	1 (12,5%)	7 (87,5%)	0 (0,0%)	14 (100,0%)	4 (19,0%)	17 (80,9%)
31–40 tahun	2 (12,5%)	14 (87,5%)	0 (0,0%)	18 (100,0%)	1 (8,3%)	11 (91,7%)
≥ 41 tahun	0 (0,0%)	11 (100,0%)	0 (0,0%)	5 (100,0%)	1 (12,5%)	7 (87,5%)
Total	3 (8,5%)	32 (91,5%)	0 (0,0%)	37 (100,0%)	6 (14,6%)	35 (85,4%)

laporan. Bidan puskesmas Gantung, Kabupaten Belitung Timur menyatakan:

“Bidan sudah cukup patuh melaksanakan pelayanan sesuai dengan SOP yang disepakati selama ini. Mereka mengikuti SOP merasa dipermudah dan dapat melakukan pelayanan sesuai standar yang ada dalam buku. Biasanya setiap ada ilmu/pelajaran baru dapat dari pelatihan, terus kita ajak teman-teman untuk membacanya”.

Hambatan dalam komitmen dan motivasi, adalah malas membaca, karena sudah terlalu lelah melayani pasien dan laporan juga banyak. Motivasi dan komitmen tumbuh karena rasa tanggung jawab dan juga didorong oleh pasien yang seringkali bertanya tentang kesehatan kepada bidan. Hal ini mendorong bidan belajar lebih banyak dengan cara membaca dari buku pedoman.

Distribusi frekuensi komitmen bidan dalam pemanfaatan buku pedoman pelayanan KIA di Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa komitmen “baik” tertinggi justru pada kelompok muda yaitu ≤ 30 tahun. Rata-rata kepatuhan untuk melaksanakan SOP pelayanan KIA cukup baik. Penyebab kurang komitmen menurut bidan senior disebabkan kompetensi bidan kurang, karena mereka adalah lulusan Akademi Kebidanan swasta yang dianggap kurang profesional. Menurut bidan koordinator, tidak ada perbedaan kinerja antara bidan PNS, PTT, bahkan yang honorer/ magang lebih rajin demikian pula dengan komitmen bidan muda dan senior. Mereka memiliki komitmen dalam bekerja sama baik. Bidan muda biasanya magang dulu ke bidan senior selama 1 tahun (bagi bidan PTT baru).

Menurut kepala puskesmas Cianjur Kota, komitmen dan motivasi bidan baik terbukti bidan mau melakukan semua protap. Motivasi dan komitmen antara lain dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment*. Ada 3 puskesmas yang mendapat penghargaan pada tahun 2013 karena bekerja bagus sesuai SOP. Komitmen untuk taat pada SOP bukan berarti tidak ada kematian di puskesmas karena kematian terbanyak terjadi di RS pada kasus yang dirujuk oleh puskesmas. Dinas Kesehatan menyediakan hadiah berupa bidan kit untuk dimanfaatkan oleh puskesmas.

Peningkatan komitmen dan motivasi bidan untuk melaksanakan buku pedoman KIA selain *reward* dapat dilakukan antara lain dengan melakukan diskusi melalui pertemuan rutin bidan di Puskesmas oleh Bidan koordinator KIA dan Binwil yang dilakukan oleh Dinkes (Cianjur). *Reward* untuk meningkatkan motivasi dapat diberikan berupa insentif tambahan meskipun di wilayah perkotaan.

Upaya untuk meningkatkan komitmen dan motivasi bidan untuk melaksanakan buku pedoman KIA berupa pertemuan rutin bidan di Puskesmas oleh Bidan koordinator KIA dan Pembinaan Wilayah (Binwil) telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Cianjur. Tabel memberikan gambaran distribusi frekuensi komitmen dalam pemanfaatan buku Pedoman pelayanan KIA berdasar kelompok umur bidan di Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur.

PEMBAHASAN

Upaya pelayanan kesehatan dasar merupakan langkah awal yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pemberian

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Komitmen dalam Pemanfaatan Buku Pedoman Pelayanan KIA berdasar Kelompok Umur Bidan di Puskesmas Penelitian (Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur), Tahun 2014

Kelompok Umur Bidan	Komitmen {(Jumlah (%))}					
	Kota Batu (n = 35)		Kab. Belitung Timur (n = 37)		Kab Cianjur (n = 41)	
	Kurang	Baik	Kurang	Baik	Kurang	Baik
≤ 30 tahun	0 (0,0%)	8 (100,0%)	2 (14,3%)	12 (85,7%)	1 (4,8%)	20 (95,2%)
31–40 tahun	0 (0,0%)	16 (100,0%)	4 (22,2%)	14 (77,8%)	1 (8,3%)	11 (91,6%)
≥ 41 tahun	1 (9,1%)	10 (90,9%)	2 (40,0%)	3 (60,0%)	2 (25,0%)	6 (75,0%)
Total	1 (2,9%)	34 (97,1%)	8 (21,6%)	29 (78,4%)	4 (9,8%)	37 (90,2%)

pelayanan kesehatan dasar secara tepat dan cepat, diharapkan sebagian besar masalah kesehatan masyarakat sudah dapat diatasi. Pelayanan kesehatan yang termasuk dalam pelayanan kesehatan dasar adalah pelayanan kesehatan ibu dan anak atau KIA.

Motivasi

Kinerja dipengaruhi langsung oleh motivasi individu. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang menjadi penggerak utama seseorang (bidan) untuk mencapai apa yang diinginkan dan motivasi menjadi kunci kemampuan seseorang untuk menciptakan pengaruh yang positif dalam upayanya memenuhi kebutuhan individu dan hasil kerja. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh motivasi seseorang. Keberhasilan pekerjaan petugas puskesmas ditandai dengan peningkatan mutu pelayanan puskesmas.

Terdapat dua pendekatan untuk melihat motivasi karyawan yakni motivasi berdasarkan kebutuhan (*need-based motivation*) sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, dan motivasi terkait pekerjaan (*work motivation*). Metode lain dalam menilai motivasi dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Harris dan Hartman (2002) menggunakan konsep *Motivating Potential Score* (MPS). Ada lima dimensi MPS yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*job feedback*).

Penelitian ini mengembangkan instrumen penilaian motivasi dan komitmen dalam pemanfaatan buku KIA di 3 lokasi penelitian. Terlihat bahwa Kota Batu yang memiliki IPKM terbaik dari ke 3 lokasi penelitian, memiliki jumlah bidan terbanyak dengan kategori "baik". Kabupaten Cianjur sebagai wakil dari wilayah kabupaten dengan IPKM rendah ternyata memiliki jumlah bidan dengan motivasi "kurang" terbanyak di antara 3 lokasi. Dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dengan kinerja bidan yang dicerminkan dari indikator KIA dalam IPKM.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian lain tetapi bukan hanya oleh satu variabel yang mempengaruhi motivasi. Penelitian oleh Faridah (2010) tentang motivasi menunjukkan bahwa variabel persepsi kondisi kerja dan persepsi kebijaksanaan pelaksanaan program Manajemen Terpadu Balita

Sakit (MTBS) ada pengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja petugas pelaksana MTBS.

Ada beberapa variabel motivasi menurut Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) dalam Cut Zurnali (2004). Variabel motivasi terdiri dari: *motive*, *expectation* dan *insentive*. Motif yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku tertentu. Motif adalah faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu yang menunjukkan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya, hal ini akan mendorong, atau menekan mereka untuk memenuhinya dan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Ekspektasi adalah kekuatan seseorang untuk kecenderungan bekerja secara benar, hal ini tergantung pada kekuatan dari pengharapan yaitu bahwa bekerja akan diikuti imbalan misalkan berupa pemberian jaminan dan fasilitas. Insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain

Motivasi bidan akan mempengaruhi perilaku dalam pelayanan KIA dan kemampuan bekerja dalam organisasi puskesmas. Terence Mitchell (1982), mengenalkan model konseptual yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku dan kemampuan bekerja dalam perilaku organisasi. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu 1) Input individual seperti kemampuan, pengetahuan pekerjaan, emosi, *mood*, kepercayaan dan nilai, dan 2) Konteks pekerjaan berupa lingkungan fisik, desain tugas, penghargaan (*rewards and reinforcement*), dukungan supervisi dan bimbingan, norma sosial dan budaya organisasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi dan mempengaruhi proses pembentukan motivasi (*motivational process*) yang nantinya akan membentuk perilaku motivasi (*motivated behaviors*.) selanjutnya, perilaku motivasi ini akan mempengaruhi kinerja seseorang. (Mitchell, R Terence, 1982).

Komitmen

Suatu kegiatan misalkan pelayanan KIA akan berjalan baik bila dilakukan oleh tenaga yang memiliki komitmen kerja baik. Komitmen merupakan kekuatan yang mengikat seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Komitmen bidan dalam pemanfaatan buku Pedoman pelayanan KIA di puskesmas di analisis

untuk setiap kabupaten/kota dengan asumsi tidak banyak perbedaan terjadi di wilayah kabupaten/kota karena puskesmas berada di bawah kendali Dinas. Dibandingkan ke tiga daerah penelitian tampaknya Kota Batu dan Kabupaten Cianjur memiliki komitmen “baik” masing-masing sebesar 97,1% dan 90,3%, sedangkan di Kabupaten Belitung Timur hanya 78,4%, sisanya (21,6%) memiliki komitmen “kurang”.

Komitmen yang baik akan menaikkan tingkat pelaksanaan pelayanan KIA dengan menggunakan pedoman atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat komitmen bidan. Bila dikaitkan dengan pengakuan bidan di kota Batu dan Kabupaten Cianjur, maka tampaknya kenyataan ini sudah sesuai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayer *et al.* (1989) menguji hubungan antara kinerja dengan komitmen menyatakan bahwa hubungan komitmen dengan kinerja adalah positif dan kuat. (<https://skripsistikes.files.wordpress.com/2009/08/38.pdf>)

Komitmen akan menumbuhkan rasa tanggung jawab seperti yang dikemukakan para bidan dalam penelitian ini. Terlihat kecenderungan bahwa komitmen baik semakin tinggi dengan semakin meningkatnya umur bidan. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai kompetensi. Pada dasarnya, setiap orang (bidan) ingin diakui dan diikutsertakan sebagai orang yang mempunyai kompetensi untuk menyelenggarakan pelayanan, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar (Saydam, 1996).

Penelitian oleh Nike Andriani, Asiah Hamzah, Muh. Yusran Amir (2013) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan signifikan *attitudes* (sikap) dengan kualitas pelayanan kesehatan, *reliability* (kehandalan) dengan kualitas pelayanan kesehatan. Sikap dan kehandalan dapat diperoleh dengan motivasi yang baik. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kualitas pelayanan KIA yang baik maka motivasi bidan harus diperbaiki. Cara yang digunakan sesuai dengan pendapat Herzberg dalam Gibson (2003), ada dua faktor 1) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja merupakan “motivator” atau pemuas “*satisfiers*”, seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab dan kemajuan/peningkatan diberi label *motivator*; 2) Faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yang mempunyai pengaruh negatif, seperti kebijakan dan administrasi

perusahaan, pengawasan teknis, gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, status pekerjaan, keamanan kerja dan kehidupan pribadi, diberi label *faktor hygiene*. Beberapa item dari kedua faktor tersebut dapat dipergunakan baik oleh bidan sendiri ataupun Pimpinan Puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja para bidan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan komitmen bidan dalam menerapkan buku pedoman dinilai cukup baik. Keberadaan kendala seperti pengadaan kurang, peralatan dan bahan habis pakai tidak lengkap, kurangnya SDM, dapat diminimalisir dengan motivasi dan komitmen yang baik. Kemungkinan kepercayaan yang diberikan dan rasa tanggung jawab yang cukup besar telah mendorong dan memotivasi bidan untuk bekerja sesuai prosedur yang tertuang dalam buku pedoman.

Saran

Bagi puskesmas, perlu meningkatkan upaya supervisi, bimbingan teknis serta pemberian umpan balik untuk meningkatkan motivasi bidan. Pemberian tugas yang jelas dan bimbingan serta ketersediaan SOP yang disusun dari buku pedoman perlu segera diwujudkan sebagai komitmen bersama melaksanakan pelayanan sesuai buku pedoman.

Bagi Dinas Kesehatan, dapat dilakukan pelatihan yang lebih luas mencakup seluruh bidan dan materi dalam buku pedoman yang merupakan program utama KIA sehingga pengetahuan dan keterampilan meningkat. Pemahaman dan keterampilan yang baik dapat meningkatkan motivasi serta komitmen bidan dalam pemanfaatan buku pedoman. Peningkatan komitmen dan motivasi dapat ditingkatkan melalui pemenuhan peralatan dan bahan habis pakai yang dibutuhkan dalam pelayanan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada Kepala Badan Penelitian dan pengembangan Kesehatan atas dukungan dana sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Kepada Kepala Pusat Humaniora Kebijakan Kesehatan, kami ucapkan terima kasih atas kepercayaan untuk

pelaksanaan kegiatan ini serta dukungan fasilitas sehingga semua kegiatan penelitian dapat berjalan dengan lancar. Ucapan terima kasih juga kami ucapkan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Kota dan Puskesmas di 3 lokasi yaitu Kota Batu, Kabupaten Belitung Timur dan Kabupaten Cianjur serta kepada seluruh pihak yang terlibat atas informasi yang diberikan dan kemudahan yang kami peroleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nike, Asiah Hamzah, Muh.Yusran Amir. 2013. Faktor yang Berhubungan Dengan Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Antang Perumnas Kota Makassar.
- Badan Pusat Statistik. 2007. Survei Demografi Kesehatan Indonesia 2007. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2012. Survei Demografi Kesehatan Indonesia 2012. Jakarta.
- Cut Zurnali. 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk, Tesis. Bandung: Unpad.
- Faridah. 2010. Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja petugas pelaksana manajemen terpadu balita sakit di puskesmas. Berita Kedokteran Masyarakat, 26 (4), Desember. hal. 196-202.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly jr JH, and Konopaske R, 2003, Organization: Behavior, Structure, Processes, Eleventh Edition. (sl): The McGraw-Hill Company.
- Harris, O.J. dan Hartman, S.J. 2002. Organizational Behavior. New York: The Haword Press.
- Kementerian Kesehatan RI. 2010. Riset Kesehatan Dasar 2010. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan.
- Kementerian Kesehatan RI. 2011. Laporan Nasional Riset Fasilitas Kesehatan 2011. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan
- Kerlinger, F.N. 1987. Foundation of Behavioral Research. New York: Halt Rinehart & Winston Inc..
- Mitchell, R Terence. 1982. Motivation: New Direction for theory, Research and Practice. Academy of Management Review. 2 (1), p. 80-88.
- Sari, Afrina. 2015. Strategi Dan Inovasi Pencapaian MDGs 2015 di Indonesia. Tersedia pada: <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/pdfprosiding2/fisip201236.pdf>. [Diakses 22 April 2014].
- Saydam, 1996. Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya. Edisi 2, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yatino. 2005. Analisis Kinerja Bidan Desa dan Hubungannya dengan keberhasilan program perbaikan gizi dan kesehatan di kabupaten lampung barat. (Skripsi). Bogor: Depertemen Gizi dan Sumberdaya Keluarga Fakultas Pertanian IPB. Tersedia pada: <https://skripsistikes.files.wordpress.com/2009/08/38.pdf>