

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Salah satu masalah kesehatan di Indonesia adalah tingginya angka kematian ibu (AKI). AKI merupakan salah satu indikator yang dipakai untuk mengukur derajat kesehatan suatu daerah. Kematian ibu menurut WHO adalah kematian yang terjadi saat hamil, bersalin, atau dalam 42 hari pasca persalinan dengan penyebab yang berhubungan langsung atau tidak langsung terhadap kehamilan. Organisasi kesehatan dunia (WHO) memperkirakan, di seluruh dunia terdapat lebih dari 585 ribu ibu meninggal tiap tahun saat hamil, bersalin, atau nifas (WHO, 2007).

AKI perlu mendapat perhatian dengan melaksanakan program perbaikan dan peningkatan kesehatan ibu, upaya perbaikan ini dilakukan oleh Departemen Kesehatan melalui program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Berdasarkan kesepakatan global (*Millenium Development Goals*, 2000), dalam kurun waktu 1990-2015 diharapkan AKI menurun sebesar tiga-perempatnya. Berdasarkan hal tersebut, Indonesia mempunyai komitmen untuk menurunkan AKI menjadi 102/100.000 kelahiran hidup pada tahun 2015 (Kemenkes RI, 2010).

Data dari Dinas Kesehatan Kota Surabaya tahun 2011-2013 menunjukkan bahwa AKI di Kota Surabaya masih cukup tinggi dan belum sesuai dengan target MDG's tahun 2015, yaitu sebesar 102/100.000 kelahiran hidup. Kota Surabaya menduduki peringkat kedua tertinggi dalam jumlah kasus kematian ibu di Jawa Timur. Dari 627 ibu yang meninggal di Jawa Timur pada tahun 2011, jumlah

kematian ibu di Surabaya mencapai 47 orang. Adapun penyebab paling banyak kematian ibu tersebut adalah pre-eklampsia (tekanan darah tinggi dalam kehamilan) dan juga adanya perdarahan pasca persalinan.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Departemen Kesehatan RI tahun 2007, ditemukan bahwa perdarahan pasca persalinan menempati persentase tertinggi penyebab kematian ibu (28%), bahkan di berbagai negara paling sedikit seperempat dari seluruh kematian ibu disebabkan oleh perdarahan pasca persalinan, proporsinya berkisar antara kurang dari 10% sampai hampir 60%. Tingginya kematian pada ibu nifas ini dapat dicegah dengan melakukan pelayanan kesehatan pada ibu nifas (WHO, 2007).

Dalam upaya penurunan AKI pada masa nifas, maka bidan sebagai salah satu tenaga kesehatan, merupakan sumber daya manusia yang penting untuk diperhatikan, sebab bidan harus mampu dan terampil dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, dengan banyaknya peran bidan, maka bidan berpotensi untuk mengalami kejenuhan kerja yang mana kejenuhan kerja ini dapat berpengaruh pada kinerja bidan, khususnya kinerja dalam pelayanan kesehatan ibu nifas.

Agar pelaksanaan program KIA dapat berjalan lancar, maka pelayanan KIA di suatu wilayah kerja perlu dipantau secara terus menerus. Untuk memantau pelayanan KIA tersebut, maka dikembangkan suatu sistem Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) (Kemenkes RI, 2010). Adapun data PWS-KIA Kota Surabaya tahun 2011-2013 secara ringkas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data PWS KIA Kota Surabaya Tahun 2011-2013

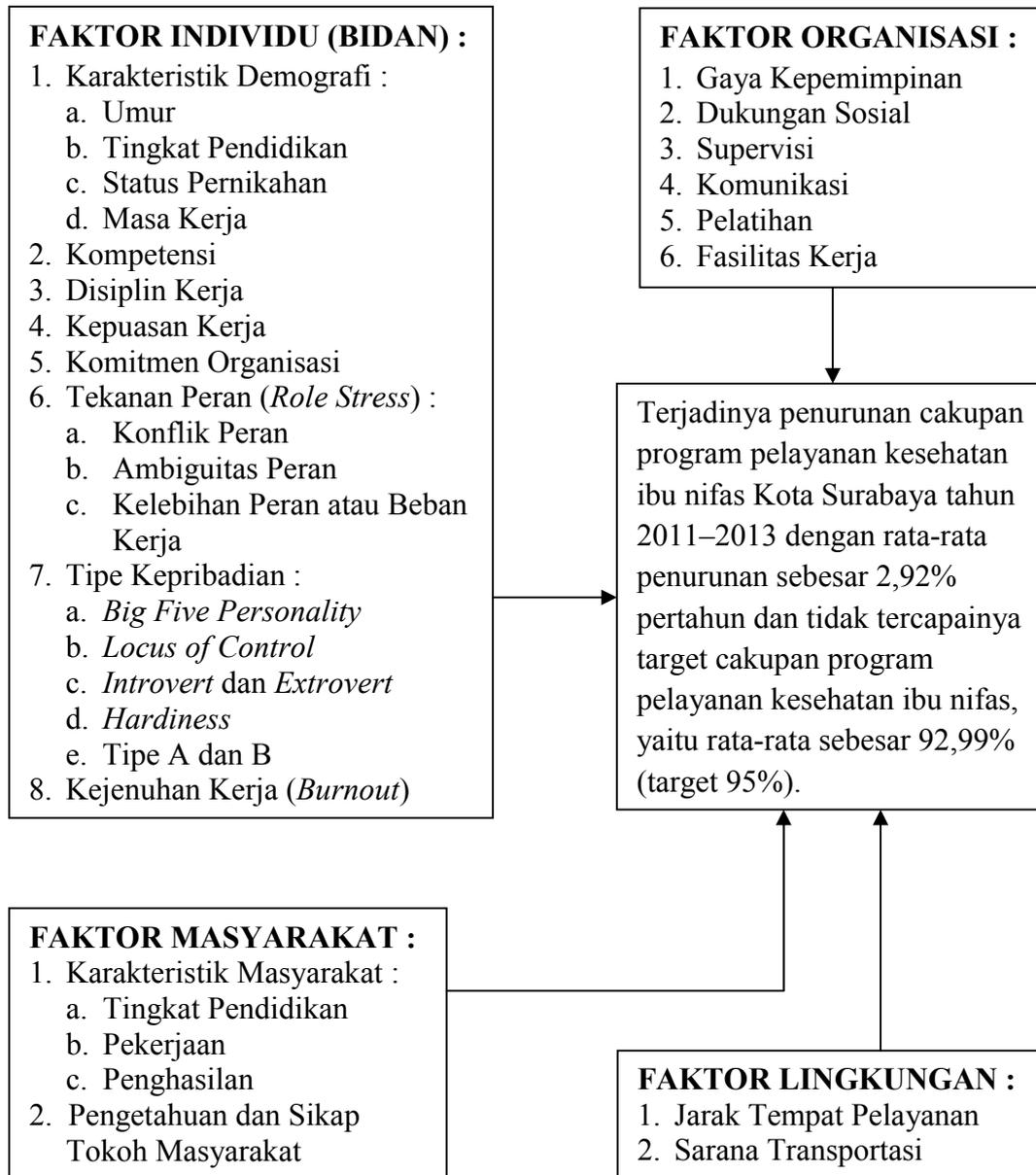
Program	Tahun						Rata-rata Capaian 2011-2013 (%)
	2011		2012		2013		
	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	
K1	98,81	98	105,02	98	100,79	98	101,54
K4	96,55	98	101,77	98	98,11	98	98,81
Persalinan Ditolong Nakes	95,10	96	97,61	96	96,03	96	96,25
Pelayanan Nifas	95,02	95	94,77	95	89,19	95	92,99
Komplikasi Kebidanan yang Ditangani	88,40	86	96,81	87	98,73	88	94,65

Sumber : Seksi Kesehatan Dasar, Dinas Kesehatan Kota Surabaya, Tahun 2011-2013

Data PWS-KIA Kota Surabaya tahun 2011-2013 menunjukkan adanya program pelayanan kesehatan ibu nifas yang semakin menurun jumlahnya dan belum mencapai target, sedangkan program pelayanan KIA lainnya seperti K1, K4, persalinan ditolong tenaga kesehatan, dan komplikasi kebidanan yang ditangani sudah mencapai target.

Berdasarkan data PWS-KIA Kota Surabaya tahun 2011-2013 tersebut, dapat disimpulkan bahwa masalah dalam penelitian ini adalah “Terjadinya penurunan cakupan program pelayanan kesehatan ibu nifas Kota Surabaya tahun 2011–2013 dengan rata-rata penurunan sebesar 2,92% pertahun dan tidak tercapainya target cakupan program pelayanan kesehatan ibu nifas, yaitu rata-rata sebesar 92,99% (target 95%)”.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian Masalah Penelitian

Faktor-faktor yang mungkin berhubungan dengan terjadinya masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Faktor Individu (Bidan)

Faktor individu (bidan) terdiri dari karakteristik demografi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, tekanan peran, kepribadian, dan kejenuhan kerja.

1. Karakteristik Demografi

Karakteristik demografi terdiri dari umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja.

a. Umur

Dengan bertambahnya umur seorang bidan, maka akan semakin berpengalaman dan dalam melakukan suatu pekerjaan akan semakin bertanggung jawab. Selain itu, akan semakin bijaksana dalam mengambil keputusan dan mampu berpikir rasional, yang mana hal ini akan berpengaruh pada kinerjanya.

b. Tingkat Pendidikan

Melalui pendidikan, bidan dapat meningkatkan kematangan intelektualnya. Bidan yang berpendidikan tinggi kinerjanya akan lebih baik, karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan bidan yang berpendidikan rendah, dan makin mudah pula untuk menemukan cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Status Pernikahan

Bidan yang telah menikah memiliki potensi untuk memperlihatkan kinerja yang lebih baik daripada bidan yang belum menikah, sebab pernikahan

menyebabkan peningkatan tanggung jawab dan menyebabkan bidan mempunyai pemikiran yang lebih matang dan bijaksana yang sangat diperlukan dalam bekerja.

d. Masa Kerja

Bidan yang baru bekerja tentu kinerjanya akan berbeda dengan bidan yang lebih senior. Demikian pula dengan bidan yang masa kerjanya panjang akan memiliki pengalaman kerja lebih banyak dibandingkan bidan dengan masa kerja yang pendek, sehingga bidan dengan masa kerja yang panjang diprediksi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Kompetensi

Kompetensi bidan meliputi pengetahuan, sikap, dan ketrampilan bidan dalam melakukan asuhan kebidanan dan standar pelayanan. Kompetensi tersebut haruslah dikuasai oleh seorang bidan karena hal ini akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal yang sangat diperlukan dalam bekerja, karena bidan yang disiplin dan menaati tata tertib serta semua norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasinya, akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta produktifitas kerjanya, sehingga akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

4. Kepuasan Kerja

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada bidan tentu akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Bidan yang merasa puas akan pekerjaannya, memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan hal positif dalam

organisasi tempatnya bekerja, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen bidan terhadap profesi maupun organisasi tempatnya bekerja dapat menciptakan kinerja organisasi yang baik sebab dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka seorang bidan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga akan terjadi peningkatan capaian kinerjanya.

6. Tekanan Peran (*Role Stress*)

Adanya tekanan peran dalam pekerjaan bidan dapat menimbulkan dampak menurunnya kinerja bidan dalam organisasinya. Tekanan peran pada bidan dapat berupa konflik (ketidaksesuaian) peran, ambiguitas (ketidakjelasan) peran, dan kelebihan peran (beban kerja).

a. Konflik Peran

Bidan yang mengalami konflik peran akan berada dalam situasi terombang-ambing, terjepit, dan serba salah, sehingga bidan tersebut tidak dapat mengambil keputusan mana yang lebih baik diantara peran yang dilakukannya, dan hal ini akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

b. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil tindakan, yang mana kerja bidan akan menjadi kurang efisien dan tidak terarah, serta dapat pula mendorong timbulnya rasa frustrasi dalam diri bidan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerjanya.

c. Kelebihan Peran atau Beban Kerja

Beban kerja dapat berpengaruh pada kinerja bidan dalam melakukan pekerjaannya karena bidan yang beban kerjanya berlebih akan menurun kualitas hasil kerjanya dan kemungkinan juga akan terjadi inefisiensi waktu, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerjanya.

7. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian bidan merupakan hal penting yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya karena kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan. Hal ini penting karena bidan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya, cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Terdapat beberapa tipe kepribadian, yaitu :

a. *Big Five Personality*

Lima tipe kepribadian ini dapat mempengaruhi kinerja bidan dalam organisasinya atau dapat memberikan gambaran bagaimana bidan memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain, misalnya bidan dengan tipe *conscientiousness* (ketelitian) akan menunjukkan kinerja yang berbeda dengan bidan dengan tipe *neuroticism* (neurotisme).

b. *Locus of Control*

Locus of control merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bidan dengan *locus of control* internal lebih berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

c. *Introvert dan Extrovert*

Semakin *extrovert* tipe kepribadian bidan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Sebaliknya, semakin *introvert* tipe kepribadian bidan, maka akan semakin buruk pula kinerja bidan tersebut.

d. *Hardiness*

Bidan dengan tipe kepribadian *hardiness* (keteguhan hati), saat dirinya dihadapkan pada *stressor* yang menekan, bidan ini tidak menganggapnya sebagai sesuatu yang menekan, tetapi sebagai sesuatu yang menarik dan berpotensi bagi pengembangan diri mereka, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerjanya.

e. Tipe A dan B

Bidan dengan tipe kepribadian A (tidak sabar, agresif, dan sikap kompetitif) pada umumnya sangat rentan terhadap stres kerja, yang mana kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja bidan yang semakin menurun. Bidan dengan tipe kepribadian B (penyabar, kurang agresif, dan tidak kompetitif) pada umumnya dapat mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi, yang mana kondisi ini akan berpengaruh pada kinerja bidan yang lebih stabil.

8. Kejenuhan Kerja (*Burnout*)

Kejenuhan kerja akan menjadi masalah bagi organisasi tempat bidan bekerja apabila mengakibatkan penurunan kinerja bidan tersebut, sebab kejenuhan kerja yang tinggi dapat berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

1.2.2 Faktor Organisasi

Faktor organisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, dukungan sosial, supervisi, komunikasi, pelatihan, dan fasilitas kerja.

1. Gaya Kepemimpinan

Bagaimana cara pimpinan menjalin hubungan dengan bidan, bagaimana cara pimpinan memberi penghargaan kepada bidan yang berprestasi, dan bagaimana cara pimpinan mengembangkan serta memberdayakan bidannya, sangat berpengaruh pada kinerja bidan yang menjadi bawahannya.

2. Dukungan Sosial

Bidan yang mendapatkan dukungan sosial akan bekerja lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini karena dukungan sosial berpengaruh pada aspek psikologis, sehingga jika bidan tersebut memperoleh dukungan sosial yang tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

3. Supervisi

Supervisi yang tidak terlaksana dengan baik dapat berakibat tidak terpantaunya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidan dengan baik, serta juga dapat menyebabkan hasil kerja bidan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.

4. Komunikasi

Komunikasi organisasi berhubungan positif dengan kinerja bidan, karena komunikasi merupakan derajat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk bidan dalam menjalankan tugasnya. Komunikasi organisasi yang baik dapat membantu bidan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam upayanya untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Pelatihan

Pelatihan berhubungan positif dengan kinerja bidan, karena pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran dalam upaya meningkatkan pengetahuan

dan ketrampilan untuk memperbaiki kinerja bidan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, atau berkaitan dengan pekerjaan agar menjadi lebih baik dan efektif.

6. Fasilitas Kerja

Untuk meningkatkan kinerja bidan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja tersebut sebagai sarana dan prasarana untuk membantu bidan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar dapat bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, bidan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

1.2.3 Faktor Masyarakat

Faktor yang terdapat pada masyarakat seperti karakteristik masyarakat, dan pengetahuan serta sikap tokoh masyarakat, juga dapat berpengaruh pada pencapaian kinerja program pelayanan kesehatan ibu nifas karena faktor tersebut dapat menentukan status kesehatan masyarakat di wilayah tertentu.

1. Karakteristik Masyarakat

Buruknya karakteristik masyarakat dalam hal tingkat pendidikan, pekerjaan, ataupun penghasilan, dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dalam memilih sarana pelayanan kesehatan, misalnya masyarakat tidak datang ke Puskesmas tapi datang ke sarana pengobatan alternatif, yang mana ini akan berdampak pada menurunnya jumlah cakupan pelayanan di Puskesmas.

2. Pengetahuan dan Sikap Tokoh Masyarakat

Sikap tokoh masyarakat dan pengetahuannya mengenai manfaat program pelayanan kesehatan ibu nifas, akan menggerakkan tokoh masyarakat untuk

berperan serta aktif mengajak ibu nifas dalam memanfaatkan pelayanan kesehatan itu, dan hal ini akan berdampak pada meningkatnya pencapaian cakupan program tersebut.

1.2.4 Faktor Lingkungan

Kemudahan dalam akses pelayanan kesehatan ini dapat diasumsikan dari jarak tempat pelayanan yang dekat atau waktu perjalanan yang relatif cepat, serta didukung oleh sarana transportasi dan biaya yang tidak mahal. Kemudahan akses masyarakat dan petugas kesehatan tersebut bertujuan agar pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan lancar, sehingga faktor ini menjadi fokus penting dalam meningkatkan pencapaian kinerja program pelayanan kesehatan ibu nifas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan kajian masalah di atas, ada beberapa kemungkinan penyebab terjadinya masalah dalam penelitian ini, yaitu faktor individu bidan (karakteristik demografi, kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, tekanan peran, kepribadian, dan kejenuhan kerja); faktor organisasi (gaya kepemimpinan, dukungan sosial, supervisi, komunikasi, pelatihan, dan fasilitas kerja); faktor masyarakat (karakteristik masyarakat serta pengetahuan dan sikap tokoh masyarakat); dan faktor lingkungan (jarak tempat pelayanan dan sarana transportasi). Dari beberapa faktor tersebut, pada penelitian ini akan dibatasi pada masalah tekanan peran, tipe kepribadian, dan kejenuhan kerja.

Pembatasan masalah pada tekanan peran karena dengan banyaknya peran dan tugas bidan dalam melayani masyarakat luas di Puskesmas, maka akan berpotensi pula untuk timbulnya ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan

peran atau beban kerja. Pembatasan masalah pada tipe kepribadian *Big Five Personality* karena merupakan model kepribadian yang menggunakan pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia, yang mana dari model ini dapat dilihat tipe kepribadian bidan yang berpengaruh pada kinerja organisasinya. Pembatasan masalah pada kejenuhan kerja karena kejenuhan kerja sering ditemukan di antara mereka yang bekerja dalam profesi penuh tuntutan atau tekanan, salah satunya adalah profesi pekerja kesehatan, termasuk juga bidan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana karakteristik demografi, tekanan peran, tipe kepribadian, kejenuhan kerja, dan kinerja bidan di Kota Surabaya dalam pelayanan kesehatan ibu nifas ?
2. Bagaimana pengaruh tekanan peran dan tipe kepribadian terhadap kejenuhan kerja bidan di Kota Surabaya ?
3. Bagaimana pengaruh tekanan peran, tipe kepribadian, dan kejenuhan kerja terhadap kinerja bidan di Kota Surabaya dalam pelayanan kesehatan ibu nifas ?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tekanan peran, tipe kepribadian, dan kejenuhan kerja terhadap kinerja bidan di Kota Surabaya dalam pencapaian program pelayanan kesehatan ibu nifas.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi karakteristik demografi, tekanan peran, tipe kepribadian, kejenuhan kerja, dan kinerja bidan di Kota Surabaya dalam pelayanan kesehatan ibu nifas.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik demografi, tekanan peran, dan tipe kepribadian terhadap kejenuhan kerja bidan di Kota Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh karakteristik demografi, tekanan peran, tipe kepribadian, dan kejenuhan kerja terhadap kinerja bidan di Kota Surabaya dalam pelayanan kesehatan ibu nifas.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai informasi pada Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kota Surabaya mengenai faktor yang dapat berpengaruh pada kejenuhan kerja bidan dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja program pelayanan kesehatan ibu nifas di Kota Surabaya, sehingga dapat ditentukan langkah antisipasi terhadap dampak yang tidak diinginkan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai kejenuhan kerja pada bidan dalam kaitannya dengan pencapaian kinerja program pelayanan kesehatan ibu nifas di Kota Surabaya.

2. Menjadi wacana bagi kalangan akademisi atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian terhadap tema yang sama, namun dengan variabel yang lebih kompleks lagi.