

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA BIDAN DALAM  
MERAHAT IBU HAMIL DAN IBU NIFAS, MENOLONG PERSALINAN,  
MERAHAT BAYI BARU LAHIR DAN MEMBINA DUKUN BAYI**

*The Effect of Working Experience Toward Midwife Performance in Caring for Pregnant  
And Post Partum Mothers And Traditional Birth Attendants Tutoring*

Mulyono Notosiswoyo<sup>1</sup> dan Susy Suswaty<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pusat Teknologi Intervensi Kesehatan Masyarakat Badan Litbangkes, Kemenkes RI

<sup>2</sup>Dosen pada Poltekes Jakarta II Kemenkes RI

\*Email: mulyono\_babel@yahoo.co.id

**Abstract**

**Background:** Maternal mortality in Indonesia is still high. Results of a survey of demography and health of Indonesia (SDKI) in 2012 shows maternal mortality figure of 359 per 100,000 live births. West Java is a province that has a mortality rate of mothers and babies is high. Bogor district ranked highest in five of the 27 district/town in West Java province. The high maternal mortality rate and infant is very concerned with the performance of Midwives as power that gives health care. The purpose of the research is knowing how to influence work experience on performance of midwives.

**Methods:** this research is a survey with the total sample of village Midwives, 70 people were taken in total the sampling criteria of inclusion with the research of Bogor regency. Data collection is carried out by means of an interview. Data analysis using descriptive statistics, multiple regression and simple regression and partial correlation and multiple trials. Research hypotheses more village midwives work experience at the higher their performance.

**Results:** the majority (30) job experience midwife is still in the categories of less. It is so concern although this requirement of entering numbers have not reached 50 from around the village midwife in Bogor regency. However it turns out most (48,57) their performance including the requirement of sufficient and high categories of incoming 41,3. With these circumstances still give a positive expectation to us that the issue of the treatment of pregnant women, mothers, aid delivery and parturition perawatan newborn can be handled optimally.

**Conclusion:** work experience at the village Midwife is still largely in the categories of less. But their performance was largely contained within categories. There is the influence of Midwives work experience towards their performance in caring pregnant mother and her baby, helping birth mothers, caring for parturition and nurturing baby shaman.

**Keywords:** experience, the performance of the village midwife

**Abstrak**

**Latar belakang :** Kematian Ibu Melahirkan di Indonesia masih tinggi. Hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012 menunjukkan angka kematian Ibu Melahirkan sebesar 359 per 100.000 kelahiran hidup . Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki angka kematian Ibu dan bayi yang tinggi. Kabupaten Bogor menduduki peringkat lima tertinggi dari 27 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat. Tingginya angka kematian Ibu melahirkan dan bayi sangat berkaitan dengan Kinerja Bidan sebagai tenaga yang memberi pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian adalah mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja bidan.

**Metode :** Penelitian ini adalah survei dengan jumlah sampel 70 orang Bidan desa, diambil secara total sampling yang memenuhi kriteria inklusi dengan tempat penelitian Kabupaten Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara.

**Hasil :** Penelitian menunjukkan sebagian besar (30%) pengalaman kerja bidan masih dalam katagori cukup., meskipun dengan responden yang masuk katagori cukup selisihnya hanya 1,43%. Kinerja bidan sebagian besar (48,57) termasuk katagori cukup dan yang masuk katagori tinggi sebesar 41,3%. Pengalaman kerja memberi pengaruh terhadap kinerja bidan di desa dengan koefisien determinasi = 0,133.

**Kesimpulan :** Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja bidan di desa.

**Kata kunci :** Pengalaman kerja , Bidan , Pengaruh, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Angka Kematian Ibu (AKI) di Indonesia masih tinggi. Hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012 menunjukkan AKI sebesar 359 per 100.000 kelahiran hidup<sup>1</sup>. Kabupaten Bogor berada di peringkat lima tertinggi dari 27 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat<sup>2</sup>.

MDGs mempunyai target menurunkan angka kematian Ibu menjadi 102 per 100.000 kelahiran hidup dan angka kematian bayi menjadi 23 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2015<sup>3</sup>. Pada tahun 2012 Kemenkes meluncurkan program EMAS (Expanding Maternal and Neonatal Survival) bekerjasama dengan USAID untuk kurun waktu 2012 hingga 2016, yang bertujuan mempercepat penurunan angka kematian Ibu dan angka kematian bayi baru lahir. Dan yang terpilih sebagai tempat pelaksanaan program tersebut adalah Sumatra Utara, Sulawesi Selatan, Jawa Barat, Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur. Provinsi tersebut dipilih karena merupakan daerah peyumbang angka kematian lebih kurang 50 persen<sup>4</sup>. Untuk dapat mencapai tujuan program di atas maka diperlukan adanya pelayanan maternal dan neonatal yang berkualitas tinggi, agar angka kematian ibu dan bayi dapat segera diturunkan.

Salah satu tenaga yang bertugas memberikan pelayanan maternal dan neonatal adalah bidan yang bertugas di desa. Tenaga bidan yang bertugas di desa, merupakan tenaga potensial dalam pelaksanaan program Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) khususnya perawatan Ibu hamil, Ibu nifas, bayi baru lahir, pertolongan persalinan dan pembinaan dukun bayi. Semua aktivitas tersebut bertujuan untuk mencegah kesakitan, kematian bayi dan ibu melahirkan dengan aman. Berkaitan dengan hal tersebut maka diperlukan bidan di desa yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya<sup>5</sup>. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor Intrinsik yang salah satunya adalah pengalaman kerja<sup>6</sup>. Pengalaman kerja merupakan sesuatu yang penting dalam kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk menangani suatu pekerjaan. Oleh sebab itu banyak instansi yang dalam merekrut karyawan memberikan syarat antara lain yang

bersangkutan harus telah memiliki pengalaman sesuai dengan kebutuhan mereka. Banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang salah satunya dikaitkan dengan lamanya bekerja pada bidang tersebut. Maka sebagian orang berpendapat bila seseorang makin lama bekerja pada suatu profesi, maka dia akan banyak memiliki pengalaman kerja tentang profesi tersebut.

Menurut Ray, pengalaman dan perilaku merupakan dua sisi mata uang yang sama. Perilaku merupakan manifestasi dari pengalaman seseorang<sup>7</sup>. Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa perilaku dan pengalaman merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi. Bila perilaku tersebut merupakan suatu kinerja seorang bidan di desa dalam menjalankan tugasnya, maka pengalaman kerja akan mempengaruhi kinerja. Johnson mengemukakan bahwa belajar dari pengalaman adalah sangat bermfaat khususnya bila belajar keterampilan<sup>8</sup>. Demikian pula dengan bidan di desa yang dalam tugasnya lebih banyak berkecimpung dengan keterampilan, maka mereka perlu banyak mendapat pengalaman. Ibnu Syamsi mengemukakan bahwa pengalaman dapat dijadikan pedoman dalam menyelesaikan masalah. Dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dan mampu menyelesaikannya<sup>9</sup>. Berkaitan dengan teori-teori tersebut diatas maka tugas bidan di desa yang banyak memerlukan kemampuan yang berhubungan dengan ketrampilan, perlu memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja bidan di desa, dalam hal ini merupakan pengalaman yang dialami kaitannya dengan tugas yang mencakup antara lain merawat ibu hamil dan ibu nifas, menolong persalinan, merawat bayi dan membina dukun bayi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah bagaimanakah pengalaman kerja dan kinerja bidan di desa serta apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja bidan desa terhadap kinerja mereka dalam merawat Ibu hamil, Ibu nifas, menolong persalinan, merawat bayi baru lahir dan membina dukun bayi.

Sedangkan tujuan penelitian adalah mengetahui pengalaman kerja dan kinerja bidan serta pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja bidan desa. Hasil penelitian

ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangsaran dalam meningkatkan pengalaman kerja dan kinerja bidan.

## METODE

Rancangan penelitian ini kroseksional dengan pendekatan teknik korelasional antara pengalaman kerja bidan sebagai variabel bebas dengan kinerja bidan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian adalah bidan di desa yang bertugas di Kabupaten Bogor. Sampel penelitian diambil secara purposif dengan kriteria inklusi mereka yang menjadi bidan di desa minimal sudah dua tahun, masih aktif menolong persalinan dan bersedia menjadi responden. Kriteria eksklusinya mereka yang memenuhi kriteria inklusi tetapi sedang sakit berat dan atau tidak bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 70 orang.

Skor pengalaman kerja bidan di desa adalah skor yang diperoleh dari responden yang memberi jawaban terhadap pertanyaan tentang : Rata – rata jumlah ibu hamil yang diperiksa per bulan; Rata – rata jumlah ibu bersalin normal yang ditolong per bulan; Rata-rata jumlah ibu bersalin yang mengalami penyulitan yang di tolong per tahun; Lamanya bekerja sebagai bidan di desa; Lamanya bekerja di Rumah Sakit Bersalin atau rumah sakit Umum sebelum tugas di desa; Berapa rata – rata jumlah dukun bayi yang dibina per tiga bulan; Berapa kali rata-rata memberikan penyuluhan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) kepada Ibu hamil atau yang memiliki anak balita per bulan; Frekuensi memberikan penyuluhan tentang KB ke pada ibu- ibu PUS per tiga bulan; Berapa kali dalam satu bulan memberikan latihan senam bagi ibu hamil; Berapa kali dalam satu bulan memberi penyuluhan kesehatan kepada ibu yang sedang

nifas; Berapa kali dalam satu bulan memotivasi Ibu hamil agar memeriksakan kehamilannya secara teratur; Berapa kali dalam satu tahun mendapat kursus penyegaran tentang ilmu kebidanan dan kandungan bagi tenaga para medis.

Skor kinerja bidan di desa adalah skor yang diperoleh dari responden yang memberi jawaban terhadap pernyataan yang terdapat pada instrumen kinerja dalam bentuk skala lima (Selalu, Sering, Kadang-kadang, Tidak pernah) dari 33 pernyataan tentang perawatan Ibu hamil dan nifas, pertolongan persalinan, perawatan bayi baru lahir dan pembinaan dukun bayi.

Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data berbentuk pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja dan pernyataan untuk variabel kinerja. Instrumen sebelum digunakan untuk pengumpulan data terlebih dahulu diujicoba untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, dan analisis data menggunakan statistik deskriptif, regresi sederhana dan regresi jamak serta uji korelasi parsial dan jamak. Hipotesa penelitian makin banyak pengalaman kerja bidan di desa makin tinggi kinerja mereka.

## HASIL

Berdasarkan data penelitian untuk skor pengalaman kerja yang mempunyai rentangan skor teoritik 12 – 60, diperoleh skor terendah 30 dan skor tertinggi 55, rentang skor 25. Dari hasil analisis data diperoleh rata-rata nilai 42,70, standar deviasi 6,66, median 43,00 dan modus 42,00. Dengan banyaknya kelas 7 dan panjang kelas interval 4 dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel pengalaman kerja seperti Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
30 – 33	8	11,43
34 – 37	11	15,71
38– 41	9	12,86
42 – 45	18	25,71
46 – 49	10	14,29
50 – 53	11	15,71
54 – 55	3	4,29
Jumlah :	70	100

Dari Tabel 1 skor pengalaman bidan dapat dikategorikan menjadi kategori tinggi, cukup,

kurang, rendah seperti pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi katagori Pengalaman Kerja Bidan

Kelas Interval	Katagori	Frekuensi	Persen (%)
49 - 55	Tinggi	15	21,43
43 - 48,5	Cukup	21	30,00
37 - 42,50	Kurang	20	28,57
30 - 36,50	Rendah	14	20,00
Jumlah		70	100,00

Pada tabel 2 tampak bahwa sebagian besar (30%) pengalaman kerja bidan cukup, meskipun dengan responden yang masuk katagori kurang selisihnya hanya 1,43%.

terendah 125 dan skor tertinggi 158 dan rentang skor 33. Hasil analisis data menunjukkan nilai rata-rata 139,24, standar deviasi 6,247, median 138, dan modus 138. Dengan banyak kelas 7 dan panjang kelas interval 5 dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel kinerja bidan di desa sebagai berikut :

### Kinerja Bidan di desa

Skor kinerja bidan di desa mempunyai rentang skor teoretik 32 – 160, dengan skor

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja bidan desa

Nomor	Kelas interval	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	125 – 129	1	1,43
2.	130 – 134	13	18,57
3.	135 – 139	25	35,72
4.	140– 144	21	30
5.	145 – 149	4	5,71
6.	150– 154	4	5,71
7.	155 – 159	2	2,86
Jumlah :		70	100

Berdasarkan skor variabel kinerja bidan desa di atas dapat dikategorikan menjadi

kategori tinggi, cukup, kurang, dan rendah. Pengkategorian ini dibuat berdasarkan perhitungan nilai ideal.

Tabel 4. Distribusi katagori variabel kinerja

Kelas Interval	Katagori	Frekuensi	Persen (%)
149,50 -- 158,00	Tinggi	29	41,3
141,50 -- 149,00	Cukup	34	48,57
133,00 -- 141,00	Kurang	6	8,57
125,00 -- 132,00	Rendah	1	1,43
Total		70	100

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar (48,57%) kinerja Bidan di desa termasuk katagori cukup dan yang termasuk katagori tinggi sebanyak 41,3%.

Agar analisis regresi dapat dilakukan, baik untuk keperluan prediksi maupun pengujian hipotesis maka perlu adanya uji normalitas dan uji homogenitas.

### Hubungan antara kinerja dengan pengalaman kerja Bidan

### Uji Normalitas

Uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X

diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 124,673 + 0,341X$ . Analisa nilai Kolmogorov-Smirnov, diperoleh  $z\text{-hitung} = 0,729$  yang lebih kecil dari  $z\text{-tabel} = 1,645$  untuk  $\alpha = 0,05$ , jadi  $H_0$  diterima. Dengan demikian  $Y$ - $Y$  berdasarkan regresi  $\hat{Y} = 124,673 + 0,341X$  berdistribusi normal.

**Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas varian kinerja atas pengalaman kerja diperoleh nilai  $F\text{-hitung} = 1,212$  lebih kecil dari  $F\text{-tabel} = 1,75$  untuk  $\alpha = 0,05$  dengan db pembilang 23 dan db penyebut 46, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti bahwa variansi kelompok-kelompok  $Y$

(kinerja) atas  $X$  (pengalaman kerja) adalah homogen.

**Pengujian Hipotesis.**

Analisis regresi linear sederhana terhadap variabel pengalaman kerja ( $X$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,341 dan konstanta sebesar 124,673. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel pengalaman ( $X$ ) dengan kinerja ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi :  $Y = 124,673 + 0,341X$ .

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi dan linearitas regresi.

Tabel 5. ANAVA untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $Y = 124,673 + 0,341 X$

Sumber Varians	JK	dk	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					0,05	0,01
Total	1359893,000	70				
Regresi (a)	1357200,128	1	357,291		3,98	7,01
Regresi (b/a)	357,291	1	34,347	10,402**		
Sisa	2335,581	68				
Tuna cocok	759,631	22	34,529	1,008 <sup>ns</sup>	1,84	2,37
Galat	1575,950	46	34,260			

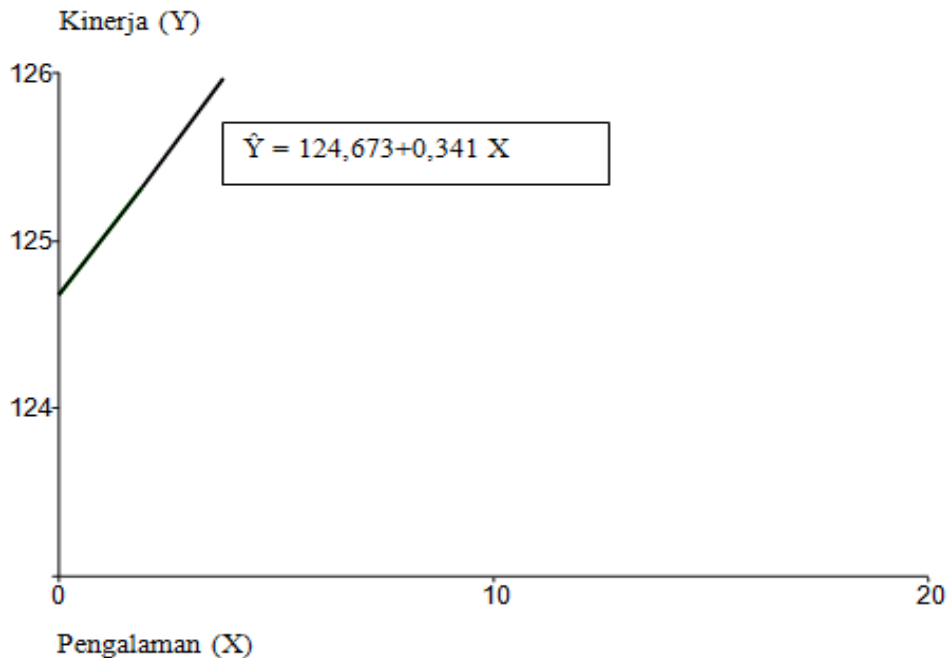
\*\* Regresi signifikan ( $F_h = 10,402 > F_t = 7,01$ ) pada  $\alpha = 0,01$   
<sup>ns</sup> Regresi berbentuk linear ( $F_h = 1,008 < F_t = 1,84$ ) pada  $\alpha = 0,05$   
 JK = jumlah kuadrat  
 dk = derajat kebebasan  
 RJK = rata-rat jumlah kuadrat  
 F<sub>h</sub> = Nilai F hitung  
 F<sub>t</sub> = Nilai F tabel

Pengujian signifikansi model regresi di atas dilakukan dengan uji F terhadap pasangan data variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 10,402$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} = 7,01$  pada  $\alpha = 0,01$ , hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi  $Y = 124,673 + 0,341X$  di atas adalah signifikan. Dari pengujian linearitas regresi  $Y = 124,673 + 0,341X$  seperti yang ditunjukkan pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan pengalaman ( $X$ ) dengan

kinerja ( $Y$ ) adalah linear yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} = 1,008$  lebih kecil dari  $F_{tabel} = 1,84$  pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian berdasarkan uji signifikansi dan linearitas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $Y = 124,673 + 0,341X$  tersebut adalah signifikan. Persamaan regresi sederhana pasangan data tersebut bila ditampilkan, maka arah perubahan kecenderungan kinerja akibat dari pengalaman kerja seperti pada gambar berikut

Persamaan regresi  $Y=124,673 + 0,341X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pengalaman kerja (X) dapat menyebabkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,341 pada konstanta 124,673.

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja, dihitung koefisien korelasi dan dilakukan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dengan Uji t.



Gambar 1. Grafik  $\hat{Y} = 124,673+0,341 X$

Tabel 6. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara pengalaman kerja (X) dengan kinerja (Y).

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
X dan Y	$r_y = 0,364$	$r^2_y = 0,133$	3,225**	2,39

\*\* Koefisien korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 3,225 > t_{tabel} = 2,39$ ) pada  $\alpha = 0,01$

Dari penghitungan koefisien korelasi sederhana antara pasangan skor variabel pengalaman kerja (X) dan Kinerja (Y) diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar  $r_y = 0,364$  dan koefisien determinasi 0,133. Sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 3,225. Nilai  $t_{hitung} = 3,225 >$  dari  $t_{tabel} = 2,39$ , pada  $\alpha = 0,01$ , jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_y = 0,364$  signifikan. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja (X) dengan kinerja (Y) atau dengan kata lain makin tinggi pengalaman kerja (X), makin tinggi pula kinerja (Y). Dengan koefisien determinasi = 0,133, berarti

sebesar 13,3 % variansi kinerja ditentukan oleh pengalaman kerja (X). Pengujian hipotesis tersebut membuktikan bahwa pengalaman kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja berdasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan pengalaman kerja (X) dengan kinerja (Y).

**PEMBAHASAN**

Pelaksanaan penelitian yang merupakan sumber data atau informasi yang digunakan untuk penulisan makalah ini, telah diupayakan sebaik mungkin dengan menggunakan metode

ilmiah, namun penulis menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain instrumen penelitian untuk mengukur banyaknya pengalaman kerja yang telah diperoleh berupa kuesioner sehingga mungkin terdapat jawaban yang kurang cermat, lupa, atau kurang jujur dalam memberikan jawaban. Demikian pula pengukuran kinerja bidan seyogyanya bukan hanya dijangkau melalui kuesioner, melainkan juga dengan observasi tindakan yang dilakukan, sehingga diperoleh hasil tentang kinerja yang lebih baik. Hal ini tidak dilakukan karena pertimbangan keadaan responden, waktu dan biaya penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (30%) pengalaman kerja bidan dalam kategori cukup. Hal tersebut memprihatinkan karena jumlahnya hanya selisih 1,43% dari responden yang masuk dalam kategori kurang. Dan yang memiliki pengalaman tinggi / banyak hanya 21,43%. Mereka yang dikategorikan mempunyai pengalaman cukup antara lain dengan kriteria dalam satu bulan memeriksa ibu hamil sebanyak 21 sampai 30 orang, menolong persalinan normal dalam satu bulan sebanyak 10 sampai dengan 14 orang, menolong persalinan dengan kasus penyulitan dalam satu tahun sebanyak 3 sampai 5 orang, membina dukun bayi rata-rata per tiga bulan 5 sampai 7 kali, memberi penyuluhan tentang kesehatan Ibu dan Anak pada Ibu hamil dan atau yang memiliki balita secara perseorangan 5 sampai 7 kali dalam satu bulan. Namun demikian ternyata sebagian besar (48,57) kinerja mereka termasuk kategori cukup dan yang masuk kategori tinggi sebesar 41,3%. Dengan keadaan yang demikian masih memberi harapan positif kepada kita bahwa masalah perawatan ibu hamil, ibu nifas, pertolongan persalinan dan perawatan bayi baru lahir dapat ditangani secara optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja bidan di desa dengan kinerja bidan. Ini menunjukkan bahwa makin banyak pengalaman kerja mereka, makin tinggi pula kinerjanya. Atau dengan kata lain pengalaman kerja mempengaruhi kinerja bidan. Koefisien determinasinya = 0,133 ini berarti bahwa sebesar 13,3 % variansi kinerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gibson dalam Wikipedia yang menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor

individu ( antara lain kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja), faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan ) dan faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja)<sup>6</sup>. Penelitian Sukriah tentang pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektifitas, integritas dan kompetensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan PNS di Pulau Lombok, menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas pemeriksaan<sup>10</sup>. Atau dengan kata lain bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga penelitian tentang beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan desa dalam pertolongan persalinan Ibu di wilayah Kabupaten Tasikmalaya Provinsi Jawa Barat oleh Wawan Setiawan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bidan di desa<sup>11</sup>. Namun terdapat satu penelitian yaitu Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Deli Serdang oleh Guntur Imsarudin menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman dengan kinerja<sup>12</sup>. Tidak adanya hubungan atau pengaruh pengalaman terhadap kinerja bidan mungkin terjadi karena tempat dan sampel yang berbeda sehingga karakteristik responden mungkin juga berbeda, sehingga hasil dapat berbeda.

Sebagai implikasi dari adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja bidan di desa maka peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan melakukan penambahan pengalaman kerja yang bisa dilakukan dengan memberikan tugas-tugas khusus, memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi bidan, dan sering mengikut sertakan bidan pada simposium, *workshop* atau diskusi ilmiah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi mereka, serta dengan cara menempatkan bidan desa di Rumah Bersalin atau Rumah Sakit Ibu dan Anak sebelum bidan desa ditempatkan di desa.

## KESIMPULAN DAN SARAN.

### Kesimpulan

Pengalaman kerja Bidan di desa sebagian besar dalam kategori cukup. Begitu juga kinerja mereka sebagian besar masuk dalam kategori cukup. Terdapat pengaruh

pengalaman kerja Bidan terhadap kinerja mereka dalam merawat ibu hamil dan bayinya, menolong persalinan, merawat ibu nifas dan membina dukun bayi.

### Saran

Untuk meningkatkan kinerja Bidan di desa perlu meningkatkan pengalaman kerja mereka melalui penempatan bidan di Rumah Sakit atau Rumah bersalin sebelum di tempatkan di desa, memberikan pelatihan keterampilan yang berkaitan dengan tupoksinya secara periodik, sering mengikut sertakan bidan pada sisposium, seminar, workshop atau diskusi ilmiah yang berkaitan dengan tupoksinya.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Anonim. *Data SDKI 2012, angka kematian ibu melonjak* <http://nasional.Sindonews.com/read/2013/09/25/15/787480/data-sdki-212-angka-kematian-ibu-melonjak>. (diakses oktober 2013)
2. Anonim, “*AKI Kabupaten Bogor Tertinggi di Jawa Barat*”, Pelita, 2010, <http://bataviase.co.id/node/477501>,(diakses 14 April 2011)
3. Anonim. *Upaya Percepatan Penurunan Angka Kematian Ibu dan Bayi Baru Lahir diIndonesia*.[http://www.gizikia.depkes.go.id/ar\\_tikel/upaya](http://www.gizikia.depkes.go.id/ar_tikel/upaya) ( diakses pada 5 April 2014)
4. Anonim. *Program EMAS (Expanding Maternal And Neonatal Survival)*.<http://persijabar.wordpress.com/2012/05/07> (diakses pada 20 April 2014)
5. Anonim. Jurnal Manajemen, *Sumber Daya Manusia* . hl.1.tahun 2010 [\\_http://Jurnal-sdm.blogspot.Com/](http://Jurnal-sdm.blogspot.Com/) (diakses 25 April 2012).
6. Anonim.Wikipedia bahasa Indonesia. *Kinerja* hl.1 <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> ( Diakses 20 April 2012)
7. Ray William dan Richard Ravizza, *Methods Toward a Science of Behavior and Experience* California : Wadsworth, Inc. 1985 .hl. 208. David W. Johnson . *Human Relations and Your Career* . Englewoow Cliff, New Jersef :Prentice Hall.Inc.1978. .hl.13-14
9. Syamsi Ibnu, *Pengambilan Keputusan* . Jakarta : Bina Aksara , 1989 , hl. 25
10. Sukriah. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan PNS di Pulau Lombok*. 2009. [http://eprints.undip.ac.id/36161/1/AYUNINGT\\_YAS.pdf](http://eprints.undip.ac.id/36161/1/AYUNINGT_YAS.pdf) ( Diakses 20 Oktober 2013)
11. Setiawan Wawan, *Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Desa Dalam Pertolongan Persalinan di Kabupaten Tasikmalaya*, Tesis , 2007, p.1, <http://eprint.undip.ac.id/17678/1/wawansetiawan.pdf> (diakses 15 April 2010)
12. Imsarudin Guntur , *Analisis Faktor - faktor yang berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa di Wilayah VI. Kabupaten Deli Serdang*. Tesis, 2002, p.1, [http://library.usu.ac.id/index.php/component/journal\\_review](http://library.usu.ac.id/index.php/component/journal_review) (diakses 25 Mei 2011).