

## ABSTRAK

**MERRY TIFFANI**

**MOTIVASI BIDAN DALAM PENERAPAN STANDAR PELAYANAN ANTENATAL DI PUSKESMAS ROWOSARI KOTA SEMARANG**  
**xvi + 92 halaman + 8 tabel + 4 gambar +9 lampiran**

Sesuai target *Millenium Development Goals (MDG's)* angka kematian ibu (AKI) di Indonesia sampai 2015 adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup. Di Propinsi Jawa Tengah sendiri AKI masih sebesar 116 per 100.000 kelahiran hidup. Dalam rangka mengatasi masalah AKI dan AKB, Departemen Kesehatan mengeluarkan kebijakan yang mengacu kepada intervensi strategis dalam upaya *safe motherhood* yang salah satunya yaitu Pelayanan Antenatal. Di Kota Semarang, Puskesmas Rowosari merupakan salah satu puskesmas yang memiliki cakupan PWS-KIA yang masih belum mencapai target yaitu 95% secara keseluruhan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada lima ibu hamil dan lima bidan, dapat dilihat bahwa motivasi dari bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal masih kurang, dibuktikan dengan kurangnya kepedulian bidan dengan pelayanan antenatal yang diberikan pada ibu hamil yaitu tidak semua ibu hamil diberikan pelayanan standar 7T. Tujuan penelitian untuk menjelaskan motivasi bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal di Puskesmas Rowosari Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan subyek bidan pelaksana pelayanan antenatal sesuai standar sebanyak tujuh orang serta Kepala Puskesmas Rowosari, bidan koordinator, dan tujuh ibu hamil penerima pelayanan antenatal sebagai informan triangulasi. Pengumpulan data dilakukan dengan *indepth interview* serta teori modifikasi Herzberg digunakan sebagai kerangka konsep dengan analisis data secara induktif yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh kemudian dikembangkan menjadi hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa aspek tanggung jawab yaitu tanggung jawab bidan pada tugasnya, insentif yang tidak didapatkan bidan dan kondisi kerja yang tidak mendukung dalam pelayanan sesuai standar yang bidan berikan adalah aspek yang cukup penting pada motivasi bidan dalam melaksanakan pelayanan antenatal sesuai standar karena tanggung jawab yang ada dari diri bidan dapat dilihat dari hasil kerja mereka, adanya insentif bidan akan merasa semakin dihargai dan semakin meningkatkan kinerja, sedangkan dengan kondisi kerja yang baik, sarana prasarana yang baik akan mendukung pelayanan bidan yang optimal dan menumbuhkan motivasi bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal.

Kata kunci : Motivasi, Bidan, Pelayanan Antenatal  
Kepustakaan : 43, 1982 - 2009

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Sesuai dengan target *Millenium Development Goals (MDG's)* angka kematian ibu (AKI) di Indonesia sampai 2015 diharapkan adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup. Sedangkan berdasarkan Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) survei terakhir tahun 2007 AKI di Indonesia masih sebesar 228 per 100.000 kelahiran hidup. Di Provinsi Jawa Tengah sendiri AKI sebesar 116 per 100.000 kelahiran hidup. Kejadian kematian Ibu di Indonesia saat ini masih cukup tinggi. Dalam rangka mengatasi masalah AKI dan AKB, Departemen Kesehatan mengeluarkan kebijakan yang mengacu kepada intervensi strategis dalam upaya *safe motherhood* yang dinyatakan sebagai empat pilar *safe motherhood* salah satunya yaitu Pelayanan Antenatal.<sup>1</sup>

Pelayanan antenatal di Puskesmas dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dipandang paling efektif dan efisien, yang bila dilaksanakan dengan baik dan benar akan mempunyai dampak tinggi dalam penurunan AKI.<sup>3</sup> Pelayanan antenatal sesuai standar mencakup minimal 7T harus diberikan bidan dalam pelayanan kepada ibu hamil yang meliputi : timbang berat badan dan ukur tinggi badan, mengukur tensi tekanan darah, pemberian imunisasi TT, mengukur tinggi fundus uteri, pemberian tablet besi minimal 90 tablet selama kehamilan, tanya penyakit seksual, dan temu wicara (guna rujukan), dan test laboratorium sederhana yang terurai pada standar pelayanan antenatal.<sup>1</sup>

Berdasarkan data profil di Dinas Kesehatan Kota Semarang, hasil cakupan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) kota Semarang tahun 2009-2011 terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Data Cakupan Pemantauan Wilayah Setempat Kesehatan Ibu dan Anak (PWS-KIA) di Kota Semarang tahun 2009-2011

Tahun	K1	K4	Deteksi Dini Resti Masyarakat	Deteksi Dini Resti Nakes	Persalinan Oleh Nakes
2009	100,917%	94,00%	8,19%	19,09%	92,24%
2010	98,86%	90,52%	39,45%	81,47%	93,19%
2011	98,72%	94,42%	41,38%	84,72%	96,08%

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Semarang Tahun 2009-2011

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa cakupan PWS KIA di Kota Semarang cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun untuk capaian K1 dan K4. Pada pencapaian cakupan kunjungan kehamilan K1 meskipun mengalami penurunan, tetapi pencapaian cakupan sudah mencapai target yaitu 95%. Pencapaian cakupan kunjungan kehamilan K4 juga mengalami penurunan namun capaian tersebut masih di bawah target Standar Pelayanan Minimal (SPM) 95%. Untuk pencapaian cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan sudah mencapai target. Cakupan deteksi dini oleh masyarakat dan oleh tenaga kesehatan juga mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

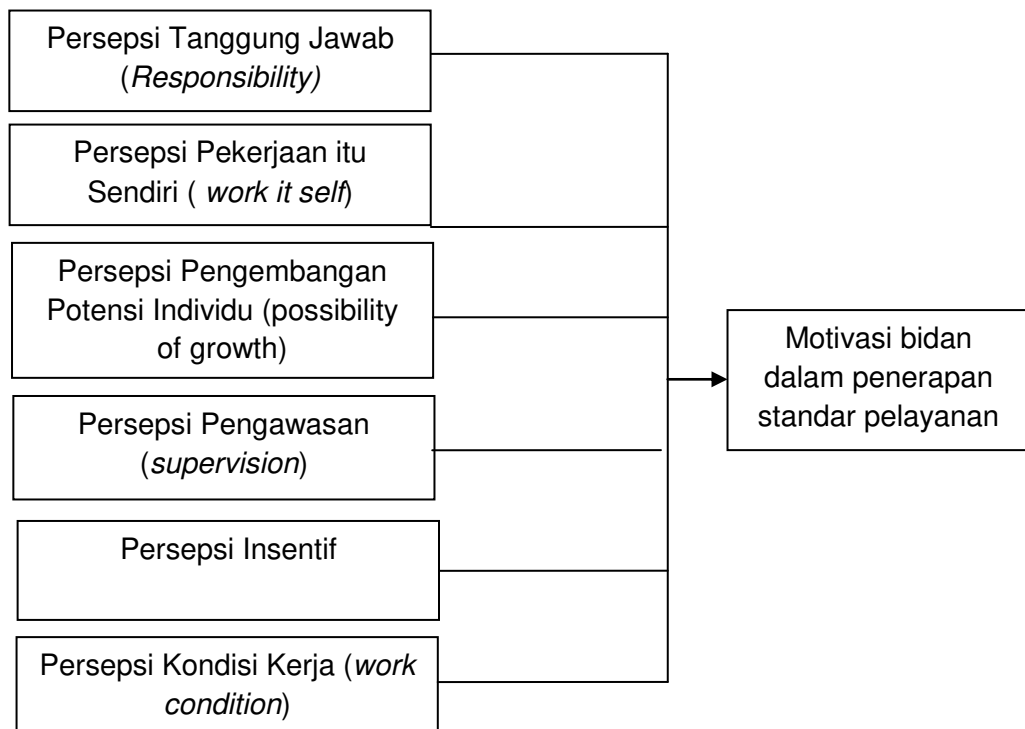
Dalam penelitian ini diketahui bahwa di Puskesmas Rowosari belum menunjukkan pelayanan antenatal yang sesuai standar 7T karena pada 5 orang ibu hamil menunjukkan bahwa bidan belum menerapkan pelayanan antenatal sesuai standar 7T. Hasil studi pendahuluan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Dari 5 orang ibu hamil, sebanyak 3 ibu hamil ditimbang berat badan dan diukur tinggi badannya.
2. Dari 5 orang ibu hamil, sebanyak 4 ibu hamil dilakukan pengukuran tinggi fundus uteri.
3. Dari 5 orang ibu hamil, sebanyak 4 ibu hamil diberikan tablet Fe.
4. Dari 5 orang ibu hamil, sebanyak 2 ibu hamil dilakukan imunisasi TT.
5. Dari 5 orang ibu hamil, sebanyak 2 ibu hamil diberikan konseling atau tanya PMS.

6. Tidak satupun ibu hamil dilakukan test PMS.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi bidan dalam menerapkan pelayanan antenatal sesuai standar masih rendah. Ini dibuktikan dengan masih kurangnya kepedulian bidan dengan pelayanan antenatal yang diberikan pada ibu hamil. Untuk itu, motivasi dari bidan merupakan hal yang sangat penting dalam penerapan standar pelayanan antenatal di Puskesmas Rowosari Kota Semarang.

### Metodologi Penelitian



Jenis penelitian yang dilaksanakan merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bersifat menemukan fakta atas data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dari data tersebut diberikan gambaran dan penjelasan. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bidan yang

mempunyai tugas sebagai pelaksanapelayanan antenatal di Puskesmas Rowosari Kota Semarang yang berjumlah 12 orang.

Sampel penelitian ini adalah sebagian populasi dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian kualitatif, responden yang dijadikan sebagai sampel disebut dengan informan. Kriteria informan yang termasuk dalam penelitian ini antara lain :

- a. Pernah mengikuti pelatihan mengenai pelayanan antenatal yang diadakan oleh pihak Puskesmas Rowosari
- b. Minimal pendidikan DIII Kebidanan
- c. Masa Kerja sebagai bidan minimal 1 tahun di Puskesmas Rowosari

Dan dari total populasi yang sesuai dengan kriteria inklusi informan adalah sebanyak 7 orang bidan.

## **Hasil dan Pembahasan**

Pada Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua bidan mengetahui tugas yang harus diberikan dalam pelayanan antenatal. Mereka juga memahami bahwa untuk mengetahui ada tidaknya PMS harus melakukan tes laboratorium terlebih dahulu. Namun dengan keterbatasan sarana prasarana, yaitu tidak adanya laboratorium membuat para bidan hanya dapat menanyakan ada tidaknya PMS saja tanpa dilakukan tes. Tanggapan bidan pada pelaksanaan tugas tersebut seharusnya semua tugas atau pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan SOP yang ada karena itu merupakan tugas dan kewenangan bidan, serta SOP tersebut merupakan pedoman bidan dalam melakukan pelayanannya. Bidan yang memiliki motivasi baik maupun kurang menganggap bahwa peran seorang bidan sendiri dalam penerapan standar pelayanan antenatal sangat penting. Mereka semua berpendapat bahwa bidan adalah tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan ibu hamil dalam pelayanan antenatal sehingga pelayanan yang diberikan pun harus sesuai standar agar dapat mencapai tujuan *MDG's* yaitu menurunkan AKI dan AKB serta untuk menekan terjadinya resiko yang mungkin terjadi pada ibu hamil maupun janinnya. Pada pelayanannya, para bidan lebih senang untuk mengatakan cukup puas, namun mereka tetap berusaha lebih baik dalam pelayanannya. Respon

positif yang didapat dari sikap ibu hamil yang kooperatif dengan bidan juga dapat memberikan kepuasan tersendiri baginya. Sarana prasarana yang kurang memadai pada pelayanan antenatal misalnya tidak adanya laboratorium untuk dilakukannya tes PMS merupakan kendala yang selama ini dihadapi oleh para bidan. Namun hal tersebut tidak menjadi penghalang para bidan untuk terus melakukan pelayanan yang baik bagi ibu hamil, yaitu dengan tanya PMS pada ibu hamil. Tugas pelaporan juga menjadi kendala bagi bidan yang bertugas di Puskesmas Pembantu karena dengan kegiatan mereka yang sibuk namun tetap harus melakukan pelaporan di Puskesmas Rowosari. Bidan yang sibuk dan kadang tidak sempat untuk memberi pelaporan tersebut langsung ke Puskesmas Rowosari membuat pelaporan tidak tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya inkonsistensi dalam laporan cakupan kunjungan kehamilan. Namun bidan tetap mencari upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut, misalnya dengan pengajuan penambahan fasilitas pada kepala puskesmas, dan untuk kendala dalam pelaporan saat ini para bidan hanya dapat berupaya dengan niat memotivasi diri sendiri untuk lebih semangat dan bertanggung jawab pada tugas dan kewajiban mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Gibson dkk apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.<sup>37</sup>

Untuk aspek pekerjaan itu sendiri hasil penelitian di lapangan menunjukkan, bahwa tanggung jawab bidan dalam penerapan standar pelayanan antenatal adalah sama yaitu mempunyai tugas pokok untuk menerapkan pelayanan antenatal sesuai standar yaitu sesuai SOP yang ada. Selain itu bidan juga memiliki tugas untuk melakukan pencatatan dan pelaporan data cakupan kunjungan pemeriksaan kehamilan kepada pihak puskesmas. Dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai bidan pelaksana pelayanan antenatal sesuai standar, mereka berusaha bekerja sebaik – baiknya dengan meningkatkan kinerja dan pendekatan kepada masyarakat sesuai profesinya. Namun bagi bidan belum maksimalnya pencapaian cakupan kunjungan pemeriksaan kehamilan selama ini dapat disebabkan karena masih kurang optimalnya mereka dalam mengerjakan

tugas – tugasnya akibat dari kendala yang ada. Selain itu kendala yang selama ini dihadapi memang belum dapat ditemukan solusinya.

Menurut Manullang, agar rasa tanggung jawab benar – benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Dengan diterapkannya system partisipasi membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.<sup>39</sup>

Untuk aspek pengembangan potensi individu didapatkan hasil bahwa peluang atau kesempatan bidan dalam mengikuti seminar maupun pelatihan selalu ada, namun mereka menyatakan peluang tersebut harus mereka cari sendiri dan menggunakan dana sendiri juga. Begitu juga dengan peluang atau kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mereka menyatakan tidak ada dana bantuan dari pihak puskesmas. Hal ini mereka nyatakan dengan menggunakan dana sendiri tidak memungkinkan mereka untuk dapat melanjutkan pendidikan dikarenakan dana mereka yang belum mencukupi. Mereka juga menganggap dukungan dari pihak puskesmas kurang untuk bidan dalam mengembangkan potensinya. Pihak puskesmas hanya mengandalkan mini lokakarya yang ada dan perpustakaan yang dapat digunakan bidan dalam mengembangkan potensinya. Menurut Frederick Herzberg, ada dua faktor pekerjaan yang selalu mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya motivator, dihasilkan dari pengalaman yang diperoleh dari kerja itu sendiri yang menciptakan sikap yang positif terhadap pekerjaan.<sup>16</sup> Kondisi ini dapat dicontohkan seperti pengembangan diri. Sehingga pengembangan potensi individu merupakan faktor yang melatarbelakanginya motivasi pada kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Untuk aspek supervisi dari pihak Puskesmas Rowosari sudah rutin dilakukan namun para petugas kurang melakukan tindak lanjut yang menyebabkan upaya perbaikan yang dilakukan untuk memperbaiki pelayanan yang diberikan bidan di Puskesmas Rowosari kurang mendapatkan hasil yang maksimal, didukung dengan supervisi dari Dinas Kesehatan yang tidak rutin menyebabkan bidan kurang memperhatikan

*feedback* yang sudah diberikan untuk dijalankan. Menurut hasil penelitian dari Etylusfina, hal yang paling penting dari supervisi bila supervisor mampu mengidentifikasi masalah atau penyimpangan. Selanjutnya supervisor harus mampu memberi solusi di tempat atau tindak lanjut agar ada perbaikan kegiatan – kegiatan.<sup>42</sup>

Untuk aspek insentif hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk insentif bagi petugas yang mempunyai kinerja baik dalam menerapkan standar pelayanan antenatal selama ini tidak diberlakukan di Puskesmas. Menurut informasi yang diperoleh mengenai persepsi insentif ini sendiri diperoleh hasil bahwa sistem pemberian insentif selama ini belum diberlakukan, selama ini petugas hanya mendapatkan gaji bulanan sebagai fungsional sedangkan untuk penambahan insentif tidak pernah ada. Salah satu pendekatan terhadap motivasi dengan pendekatan tradisional, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji / uang, perlu insentif uang agar karyawan termotivasi.<sup>43</sup> Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa menurut beberapa informan insentif dibutuhkan untuk lebih memotivasi petugas agar bisa bekerja lebih semangat dan lebih optimal. Dengan adanya pemberian insentif tersebut diharapkan petugas semakin termotivasi sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kerja, produktivitas serta peningkatan cakupan kunjungan pemeriksaan kehamilan di wilayah kerja tersebut.

Untuk aspek kondisi kerja didapatkan hasil didapatkan informasi dari bidan bahwa di Puskesmas Rowosari memiliki keterbatasan sarana prasarana, seperti kurang layaknya tensimeter untuk mengukur tekanan darah, jangka panggul untuk mengukur letak janin, serta tidak tersedianya fasilitas untuk memeriksa urine yaitu laboratorium untuk mengetahui ada atau tidaknya penyakit menular seksual pada ibu hamil. Seperti yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, ada dua faktor pekerjaan yang selalu mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya kondisi kerja dimana kondisi kerja termasuk dalam faktor pemeliharaan (*hygiene*) yaitu faktor eksternal yang berkaitan dengan produktivitas sebuah pekerjaan. Yang selanjutnya Herzberg menerangkan bahwa kedua faktor yaitu motivator dan *hygiene factor* tersebut saling berkaitan. Apabila faktor motivator sudah bagus, sementara *hygiene factor* tidak terlalu mendukung,



misalnya sarana prasarana tidak tersedia seperti tidak tersedianya laboratorium untuk tes PMS, maka hasil pekerjaan pasti tidak akan optimal.<sup>16</sup>

### **Daftar Pustaka**

1. Badri Munir Sukoco. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga, 2007.
2. Gibson, James L, John M Ivancevich, James H Donelly. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat . Jakarta : Erlangga, 1994.
3. Manullang, M. *Managemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982.
4. Etylusfina, dkk. Evaluasi Supervisi Program Pemberantasan Penyakit AIDS/HIV, Tuberkulosis, Malaria Di Dinas Kesehatan Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Diunduh dari [http://www.lrc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP-PDF/working/No.11\\_Etylusfina\\_04\\_08.pdf](http://www.lrc-kmpk.ugm.ac.id/id/UP-PDF/working/No.11_Etylusfina_04_08.pdf) pada tanggal 3 Februari 2013
5. Hanafi, M. M. *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP–YKPN, 2002.