

Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi di Kabupaten Jember (Factors Related to Performance of Midwife's in Recording and Reporting of Immunization Results in Jember District)

Risa Utami, Abu Khoiri, Dyah Kusworini
Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
e-mail korespondensi: utamigirl@rocketmail.com

Abstract

Immunization programme has huge influence toward morbidity of diseases that could be prevented by immunization (PD3I). The programme must be supported by good recording and reporting to get accurate data information for immunization programme improvement plan. The midwife's performance in recording and reporting of immunization results in Jember achievement 89,86% - 97,17%. Was not fit yet to the standard. The data is not 100% accurate yet. The objective of this study was to analyze factors related to midwife's performance in recording and reporting immunization result. Factors related to midwife's performance consist of abilities, supervision, motivation. This as an analytic study with cross sectional design. The data was analyzed using Spearman rank correlation test ($\alpha = 0,05$). The result of the study shown there was correlation between performance of midwives by abilities ($p = 0,001$), supervision ($p = 0,008$), and motivation ($p = 0,008$). The conclusion there was correlation between abilities, supervision, motivation with midwife's performance in recording and reporting of immunization results.

Keywords: performance of midwife's, recording and reporting

Abstrak

Program imunisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap penurunan angka kesakitan penyakit yang dapat dicegah dengan imunisasi (PD3I). Program imunisasi harus didukung oleh pencatatan dan pelaporan yang baik, agar dapat diperoleh data dan informasi yang akurat untuk membuat perencanaan dalam peningkatan program imunisasi. Kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi di Kabupaten Jember mencapai 89,86% - 97,17%. Hal ini belum sesuai standar yang telah ditetapkan yaitu 100%. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Jenis penelitian adalah penelitian analitik. Sampel penelitian sebanyak 50 bidan dengan teknik *Stratified Random Sampling*. Analisa data menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan ($p = 0,001$), ada hubungan supervisi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan ($p = 0,008$), dan ada hubungan motivasi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan ($p = 0,008$). Kesimpulan penelitian adalah ada hubungan antara kemampuan, supervisi dan motivasi bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi.

Kata kunci: kinerja bidan, pencatatan dan pelaporan

Pendahuluan

Pencatatan dan pelaporan dalam program imunisasi memegang peranan penting dan sangat

menentukan, selain menunjang pelayanan imunisasi juga menjadi dasar untuk membuat keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Tanpa ada pencatatan dan pelaporan, kegiatan atau program apapun yang dilaksanakan tidak akan terlihat wujudnya [1]. Dinas Kesehatan Kabupaten Jember pada awal tahun 2014 melakukan supervisi rutin, salah satunya tentang mutu pencatatan data imunisasi antara buku KIA dengan kohort bayi di 6 puskesmas, yaitu Puskesmas Silo 1, Silo 2, Kalisat, Bangsalsari, Sukowono, dan Sumberbaru. Dari hasil supervisi tersebut masih terdapat ketidaksesuaian pencatatan data imunisasi yang dilakukan oleh bidan di buku KIA dengan kohort bayi. Dari hasil penilaian diketahui bahwa data tanggal lahir bayi yang sama antara buku KIA dengan kohort bayi sebesar 97,17%, HB0 yang sama sebesar 91,46%, BCG yang sama sebesar 95,45%, DPT-HB1 sebesar 96,11%, DPT-HB2 sebesar 93,52%, DPT-HB3 yang sama 90,43%, Polio1 yang sama 92,24%, Polio2 yang sama 92,78%, Polio3 yang sama 92,94%, Polio4 yang sama 89,86%, Campak yang sama 91,45%. Hal ini menunjukkan bahwa belum mencapai target yang ditentukan yaitu kesesuaian data harus 100%. Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Sehingga kualitas data yang diinginkan tidak sesuai dengan target yang dicapai. Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja bidan dalam melakukan pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi belum memenuhi standar pencatatan data imunisasi yang ditetapkan.

Menurut pendapat Mankunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Pencatatan dan pelaporan imunisasi sangat ditentukan oleh kinerja bidan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Berdasarkan tugas pokok bidan diketahui bahwa bidan mempunyai tugas dan tanggung jawab melakukan pencatatan pelaporan [3].

Menurut Henry Simamora yang mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, psikologis, dan organisasi [2]. Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrita (2004) menyatakan bahwa faktor individu (kemampuan dan keterampilan), faktor organisasi (supervisi dan imbalan), faktor psikologis (motivasi) mempunyai pengaruh terhadap kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan program KIA di Aceh Timur [4]. Hasil kerja individu tergantung pada perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaanya. [5]. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja

bidan yang meliputi kemampuan, supervisi dan motivasi.

Kemampuan adalah sebuah trait (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik [6]. Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya [7]. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan [8]. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor yang berhubungan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi di Puskesmas Sukowono, Kalisat, Silo1, Silo2, Bangsalsari dan Sumberbaru.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian analitik. Penelitian dilakukan di Puskesmas Sukowono, Kalisat, Silo1, Silo2, Bangsalsari, Sumberbaru Kabupaten Jember pada bulan September sampai Oktober 2014. Sampel penelitian sebanyak 50 bidan diambil dengan teknik *Stratified Random Sampling*. Variabel bebas pada penelitian ini meliputi kemampuan, supervisi, motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Data diperoleh melalui wawancara, studi dokumentasi, dan observasi. Analisa data menggunakan uji korelasi *Sperman Rank* dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Distribusi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	N	%
Kelompok Usia		
15 – 49 Tahun	50	100
≥ 50 Tahun	0	0
Total	50	100
Tingkat Pendidikan		
D-III	50	100
D-IV	0	0

S1	0	0
Total	50	100
Masa Kerja		
<10 Tahun	29	58
10-20 Tahun	13	26
>20 Tahun	8	16
Total	50	100
Status Kepegawaian		
PTT	20	40
PNS	30	60
Total	50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat di lihat bahwa karekteristik responden berada pada kelompok usia 15-49 tahun yaitu sebanyak 50 responden atau 100%. Pendidikan terakhir responden adalah DIII Kebidanan sebanyak 50 responden atau 100%. Sebagian besar memiliki masa kerja <10 tahun yaitu sebanyak 29 responden atau 58%. Sebagaian besar responden berstatus PNS sebanyak 30 responden atau 60%.

Identifikasi Kemampuan Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Penilaian kemampuan bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi dikategorikan menjadi tiga, yaitu baik, cukup, dan kurang. Hasil pengkategorian atas jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Distribusi Kemampuan Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

No	Kemampuan	N	%
1.	Baik	29	58
2.	Cukup	21	42
3.	Kurang	0	0
Total		50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mempunyai kemampuan yang baik yaitu sebanyak 29 responden atau 58%.

Identifikasi Motivasi Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Penilaian responden terhadap motivasi dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi dikategorikan menjadi tiga, yaitu tinggi, sedang, dan

rendah. Hasil pengkategorian atas jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Motivasi Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

No	Motivasi	N	%
1.	Tinggi	33	66
2.	Sedang	17	44
3.	Rendah	0	0
Total		50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 33 responden atau 66% termasuk dalam kategori motivasi tinggi.

Identifikasi Supervisi Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Penilaian responden terhadap supervisi dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi dikategorikan menjadi tiga, yaitu baik, cukup, kurang. Hasil pengkategorian atas jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Distribusi Supervisi Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

No	Supervisi	N	%
1.	Baik	39	78
2.	Cukup	11	22
3.	Kurang	0	0
Total		50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden yaitu sebanyak 39 responden atau 78% menilai supervisi yang dilakukan dalam kategori baik.

Identifikasi Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Hasil observasi terhadap kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi Selanjutnya penilaian kinerja tersebut dikategorikan menjadi tiga, yaitu baik, cukup, kurang. Hasil observasi terhadap kinerja bidan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Distribusi Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

No	Kinerja	N	%
----	---------	---	---

1. Baik	14	28
2. Cukup	26	32
3. Kurang	10	20
Total	50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 26 responden atau 32%

Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Hasil tabulasi silang antara kemampuan dengan kinerja bidan adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Tabulasi Silang Kemampuan dengan Kinerja bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Kemampuan	Kinerja							
	Baik		Cukup		Kurang		Tot	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baik	12	24	16	32	1	2	29	58
Cukup	4	8	10	20	7	14	21	42
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	16	32	26	52	8	16	50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden mempunyai kemampuan yang baik dengan kinerja yang cukup sebanyak 16 responden atau 32%. Hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman rank* menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,001 atau nilai p lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Hasil tabulasi silang antara motivasi dengan kinerja bidan adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Tabulasi Silang Motivasi dengan Kinerja bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Motivasi	Kinerja							
	Baik		Cukup		Kurang		Tot	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tinggi	11	22	21	42	1	2	33	66
Sedang	3	6	7	14	7	14	17	34
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	14	28	27	56	9	16	50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa Sebagian besar responden yaitu sebanyak 21 responden atau 42% dalam kategori motivasi tinggi yang disertai dengan kinerja yang cukup. Hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman rank* menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,008 atau nilai p lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi.

Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Hasil tabulasi silang antara supervisi dengan kinerja bidan adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Tabulasi Silang Supervisi dengan Kinerja bidan dalam Pencatatan dan Pelaporan Hasil Imunisasi

Supervisi	Kinerja							
	Baik		Cukup		Kurang		Tot	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Baik	12	24	25	50	2	4	39	78
Cukup	2	4	3	6	6	12	11	22
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	14	28	28	56	8	16	50	100

Sumber: Data Primer Terolah, 2014

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan supervisi dalam kategori yang baik sebanyak 25 responden atau 50% disertai dengan kinerja dalam pencatatan yang cukup. Hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman rank* menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,008 atau nilai p lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan antara supervisi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi.

Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masrita (2004) yang menyatakan terdapat hubungan kemampuan dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan program KIA di Kabupaten Aceh Timur [4]. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan dengan tingkat kinerja setiap individu [8]. Kesesuaian hasil penelitian ini dikarenakan bidan yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi akan melakukannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didasarkan pada hasil identifikasi kemampuan yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 responden atau 32% mempunyai kemampuan baik mempunyai kinerja cukup. Dan sebanyak 7 responden atau 14% yang mempunyai kemampuan cukup disertai dengan kinerja yang kurang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Masrita (2004) menyatakan terdapat hubungan motivasi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan program KIA di Aceh Timur [4]. Hasil tersebut telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu dari faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja [8]. Kesesuaian antara hasil penelitian ini dengan teori yang ada karena bidan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong bidan untuk bekerja lebih giat. Motivasi dapat muncul karena adanya kebutuhan dalam diri bidan untuk menghasilkan data hasil imunisasi yang berkualitas. Kebutuhan ini yang selanjutnya mendorong bidan untuk melakukan sesuatu agar kebutuhan yang harus dipenuhinya dapat tercapai. Hal ini didasarkan pada hasil identifikasi motivasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 21 responden atau 42% mempunyai motivasi tinggi disertai dengan kinerja cukup. Dan sebanyak 7 responden atau 14% yang mempunyai motivasi sedang disertai dengan kinerja yang kurang.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi di Puskesmas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati (2006) yang menyatakan ada

hubungan yang bermakna antara supervisi dengan hasil kegiatan imunisasi dasar bayi [9]. Penelitian oleh Masrita (2004) juga menyatakan terdapat hubungan supervisi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan program KIA di Aceh Timur [4]. Hasil tersebut telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara supervisi dengan tingkat kinerja setiap individu [8]. Kesesuaian hasil penelitian ini dikarenakan supervisi yang dilakukan secara rutin oleh pihak puskesmas maka akan semakin baik pula kinerja bidan khususnya dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi. Hal ini didasarkan pada hasil identifikasi supervisi yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 25 responden atau 50% menyatakan supervisi baik disertai dengan kinerja cukup. Dan sebanyak 6 responden atau 12% yang menyatakan supervisi cukup disertai dengan kinerja kurang.

Simpulan dan saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kemampuan, supervisi, dan motivasi dengan kinerja bidan dalam pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi Rekomendasi dalam penelitian ini antara lain Bentuk kohort bayi di sederhanakan mejadi per posyandu sehingga pada waktu pelayanan imunisasi di posyandu lebih mudah dalam mendeteksi sasaran bayi, koordinator imunisasi dan bidan koordinator setiap bulan lebih meningkatkan pemantauan terhadap pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi yang dilakukan oleh bidan terutama pencatatan di register kohort bayi dan sistem informasi posyandu perlu dilakukan untuk mempermudah pencatatan dan pelaporan hasil imunisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan R.I Nomor 42 tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Imunisasi*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2013.
- [2] Mangkunegara AAAP. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama; 2006.
- [3] Indonesia. *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 369/menkes/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Bidan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Gizi dan KIA; 2012.
- [4] Masrita. Analisis Pengaruh Karakteristik

- Individu, Organisasi, dan Psikologis Terhadap Pencatatan dan Pelaporan Program KIA di Kabupaten Aceh Timur. Tesis. Medan. Universitas Sumatra; 2004 [update 2014 Mei 5]. Available from <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6682/1/05000072.pdf>
- [5] Amins. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta : Laksbang Pressindi; 2012.
- [6] Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2004.
- [7] Asrul A. *Pengantar Administrasi Kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara; 2010.
- [8] Simamora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN; 1999.
- [9] Rahmawati. *Analisis Faktor SDM Yang Berhubungan Dengan Hasil Kerja Imunisasi Dasar Bayi Oleh Petugas Imunisasi Puskesmas Di Kabupaten Blora; 2006* [update 2014 Februari 26]. Available from http://eprints.undip.ac.id/18303/1/SRI_PINTI_R_AHMAWATI.pdf