

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2. Definisi Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu. Definisi kinerja bisa beragam, tergantung pada perspektif dan konteks yang digunakan. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh individu atau organisasi. Dalam konteks organisasi, kinerja seringkali diukur melalui berbagai indikator seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, kualitas, dan kepuasan pelanggan. Kinerja juga mencakup kemampuan individu atau organisasi untuk menggunakan sumber daya secara optimal guna mencapai hasil yang diinginkan.

Dari perspektif manajemen, kinerja mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap berbagai aktivitas yang dilakukan. Kinerja yang baik mencerminkan adanya sinergi antara berbagai elemen dalam organisasi, termasuk kepemimpinan yang efektif, tim kerja yang solid, serta sistem dan prosedur yang mendukung. Kinerja individu biasanya diukur berdasarkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, termasuk bagaimana mereka menjalankan tanggung jawab, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kinerja juga dapat dilihat dari sudut pandang perilaku, di mana fokusnya adalah pada tindakan dan sikap individu dalam bekerja. Perilaku yang proaktif, disiplin, dan kolaboratif sering kali menjadi indikator kinerja yang tinggi. Selain itu, kinerja juga melibatkan aspek motivasi dan kepuasan kerja, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penilaian kinerja sering dilakukan secara periodik melalui berbagai metode, seperti penilaian kinerja tahunan, umpan balik 360 derajat, dan penggunaan Key Performance Indicators (KPI). Penilaian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana individu atau organisasi telah mencapai target yang ditetapkan, serta untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan demikian, kinerja tidak hanya tentang hasil akhir, tetapi juga tentang proses yang dijalani untuk mencapai hasil tersebut.

Di sisi lain, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengelola risiko dengan baik. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran terus-menerus, dan penghargaan terhadap prestasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, kinerja adalah refleksi dari kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien, melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal, perilaku kerja yang positif, dan

penyesuaian terhadap lingkungan eksternal. Kinerja yang baik tidak hanya membawa manfaat bagi individu dan organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan ekonomi secara keseluruhan

2.2.2. Tujuan Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan utama yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pertama, penilaian kinerja berfungsi untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana kinerja mereka dinilai oleh perusahaan. Umpan balik ini sangat penting karena memungkinkan karyawan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan mengetahui area yang perlu diperbaiki, karyawan dapat merencanakan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan. Kedua, penilaian kinerja juga berperan dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pemberian bonus, atau penghargaan lainnya. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan yang berprestasi tinggi dan memberikan penghargaan yang sesuai sebagai bentuk motivasi dan apresiasi. Selain itu, penilaian kinerja membantu dalam proses perencanaan karir karyawan. Dengan memahami kinerja individu, manajemen dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Dengan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Hal ini juga

membantu dalam identifikasi masalah atau hambatan yang mungkin menghalangi pencapaian tujuan tersebut. Terakhir, penilaian kinerja juga mendukung transparansi dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memiliki sistem penilaian yang objektif dan sistematis, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang jelas dan adil, sehingga mengurangi potensi konflik atau ketidakpuasan di tempat kerja

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dan kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang terampil. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor kedua adalah motivasi. Motivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti imbalan finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat kerja. Kepemimpinan dan manajemen juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan yang efektif

dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung karyawan dalam mengatasi masalah, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Faktor lainnya termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih bahagia dan lebih produktif. Akhirnya, aspek fisik seperti kesehatan dan kebugaran karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang sehat cenderung memiliki energi dan stamina yang lebih baik untuk menjalankan tugas-tugas mereka. Secara keseluruhan, berbagai faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan, dan penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk mencapai kinerja optimal

2.2.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup berbagai aspek, seperti keuangan, operasional, kepuasan pelanggan, dan kinerja karyawan. Dalam aspek keuangan, indikator kinerja dapat berupa laba bersih, pengembalian investasi, dan pertumbuhan pendapatan. Indikator operasional biasanya mengukur efisiensi proses produksi, seperti waktu siklus, tingkat produksi, dan kualitas produk. Kepuasan pelanggan diukur melalui survei kepuasan,

tingkat retensi pelanggan, dan jumlah keluhan yang diterima. Kinerja karyawan diukur melalui produktivitas, absensi, dan penilaian kinerja. Indikator kinerja juga dapat mencakup indikator lingkungan dan sosial, yang mengukur dampak organisasi terhadap lingkungan dan masyarakat. Penggunaan indikator kinerja yang tepat memungkinkan organisasi untuk memantau kemajuan, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat. Selain itu, indikator kinerja membantu dalam menetapkan target yang realistis dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, indikator kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai alat manajemen strategis yang membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan berkelanjutan di pasar yang terus berubah. Organisasi yang secara rutin meninjau dan menyesuaikan indikator kinerja mereka cenderung lebih berhasil dalam mengidentifikasi peluang dan mengatasi tantangan yang muncul. Hal ini juga membantu dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja, di mana setiap individu memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan bersama. Indikator kinerja yang efektif juga memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, serta antara organisasi dan pemangku kepentingan eksternal, seperti investor dan pelanggan. Penggunaan teknologi informasi dalam pemantauan dan pelaporan kinerja semakin penting, karena memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara real-time, yang pada gilirannya meningkatkan responsivitas dan akurasi pengambilan keputusan. Dengan demikian, indikator kinerja yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik adalah kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

2.3. Definisi Keluarga Berencana KB

Keluarga berencana adalah sebuah upaya yang dilakukan untuk membantu pasangan suami istri dalam mengatur jumlah dan jarak kelahiran anak sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka. Program ini melibatkan penggunaan berbagai metode kontrasepsi yang efektif dan aman untuk mencegah atau merencanakan kehamilan. Selain itu, keluarga berencana juga mencakup edukasi dan layanan kesehatan reproduksi yang komprehensif, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak, serta kualitas hidup keluarga secara keseluruhan. Melalui pendekatan ini, keluarga dapat lebih mempersiapkan diri dalam aspek ekonomi, sosial, dan emosional, sehingga mampu memberikan lingkungan yang optimal bagi tumbuh kembang anak-anak mereka

2.3.1. Tujuan Program KB

Program keluarga berencana memiliki beberapa tujuan utama yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Pertama, program ini bertujuan untuk menurunkan angka kematian ibu dan anak melalui pengaturan jarak kelahiran yang ideal. Kedua, mengurangi angka kehamilan yang tidak diinginkan, yang sering kali berujung pada risiko kesehatan bagi ibu dan anak. Ketiga, memberikan akses yang lebih luas terhadap informasi dan layanan kontrasepsi yang aman dan efektif, sehingga setiap pasangan dapat membuat keputusan yang tepat mengenai reproduksi mereka. Keempat, membantu mengendalikan pertumbuhan penduduk yang berkelanjutan dengan memperhatikan kapasitas sumber daya alam dan lingkungan. Kelima, program ini juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui perencanaan

ekonomi yang lebih baik dan peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan anak-anak.

2.4 Definisi Bidan

Bidan desa adalah tenaga kesehatan profesional yang bertugas di wilayah pedesaan dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak, termasuk program keluarga berencana. Mereka memiliki peran penting dalam sistem kesehatan di daerah terpencil dengan memberikan layanan yang mencakup pemeriksaan kehamilan, persalinan, perawatan postpartum, serta pelayanan kontrasepsi dan edukasi kesehatan reproduksi. Bidan desa juga bertugas dalam mendukung program imunisasi, gizi, dan pencegahan penyakit menular, serta memberikan penyuluhan dan pendidikan kesehatan kepada masyarakat. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki, bidan desa menjadi ujung tombak dalam upaya peningkatan kesehatan ibu dan anak di komunitas pedesaan

2.4.1. Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja bidan

Kinerja bidan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja bidan

A. Individu

1. Umur: Umur bidan dapat berdampak pada kinerja mereka karena usia dapat mempengaruhi tingkat energi, kemampuan fisik, dan pengalaman kerja, yang semuanya berperan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Tempat Tinggal: Lokasi tempat tinggal bidan juga mempengaruhi kinerja, terutama terkait dengan aksesibilitas ke fasilitas kesehatan, jarak tempuh ke tempat kerja, dan faktor lingkungan yang mungkin mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan bidan itu sendiri.
3. Pendidikan: Tingkat pendidikan seorang bidan sangat menentukan pemahaman dan keterampilan yang mereka miliki. Semakin tinggi tingkat pendidikan, biasanya semakin baik pemahaman mereka tentang praktik kebidanan yang efektif dan aman.
4. Status Perkawinan: Status perkawinan dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja di tempat kerja, termasuk komitmen dan fokus dalam melaksanakan tugas.
5. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja menjadi faktor kunci karena semakin lama seseorang bekerja, biasanya semakin banyak pengetahuan praktis yang mereka peroleh, yang memungkinkan mereka untuk menangani situasi yang lebih kompleks dengan lebih percaya diri.
6. Pelatihan: Pelatihan yang diikuti bidan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat lebih efektif dalam memberikan layanan kesehatan. Pelatihan juga memungkinkan bidan untuk tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam praktik kebidanan.
7. Pengetahuan: Pengetahuan yang luas tentang kebidanan dan kesehatan secara umum sangat penting bagi bidan dalam memberikan perawatan yang

berkualitas. Pengetahuan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja.

B. Psikologi

1. Motivasi: Tingkat motivasi bidan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Bidan yang termotivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, menunjukkan inisiatif, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik.
2. Sikap: Sikap bidan terhadap pekerjaan mereka, baik terhadap pasien maupun rekan kerja, akan mempengaruhi interaksi dan kerja sama dalam tim, serta kualitas layanan yang diberikan. Sikap positif cenderung mendorong lingkungan kerja yang lebih baik dan pelayanan yang lebih berkualitas.

C. Organisasi

1. Imbalan: Sistem imbalan yang baik, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sangat penting dalam meningkatkan kinerja bidan. Imbalan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong bidan untuk bekerja lebih produktif.
2. Ketersediaan Sumber Daya: Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti peralatan medis, obat-obatan, dan fasilitas pendukung lainnya, sangat penting untuk mendukung bidan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Ketiadaan atau kekurangan sumber daya dapat menghambat kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

2.4.2 Tugas Dan Fungsi Bidan Dalam Pelayanan KB

Bidan desa memiliki tugas dan fungsi yang sangat krusial dalam pelayanan keluarga berencana (KB). Mereka bertanggung jawab untuk memberikan informasi dan konseling mengenai berbagai metode kontrasepsi kepada pasangan usia subur, membantu mereka memilih metode yang sesuai dengan kondisi kesehatan dan kebutuhan mereka. Bidan desa juga berperan dalam menyediakan dan mengawasi penggunaan alat kontrasepsi, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap efektivitas metode yang dipilih. Selain itu, mereka memberikan pelayanan kesehatan reproduksi secara menyeluruh, termasuk pemeriksaan kesehatan rutin, deteksi dini komplikasi terkait kontrasepsi, dan rujukan ke fasilitas kesehatan yang lebih tinggi jika diperlukan. Edukasi dan advokasi mengenai pentingnya keluarga berencana juga menjadi bagian dari tugas bidan desa, dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan partisipasi aktif masyarakat dalam program KB. Melalui peran ini, bidan desa membantu menciptakan keluarga yang sehat, sejahtera, dan berkualitas.

2.5 Definisi Puskesmas

Puskesmas, singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat, adalah unit pelayanan kesehatan yang berfungsi sebagai ujung tombak dalam sistem kesehatan di Indonesia. Puskesmas memiliki peran vital dalam menyediakan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di tingkat kecamatan. Berperan sebagai garda terdepan dalam pencegahan dan penanggulangan penyakit, Puskesmas dilengkapi dengan berbagai layanan medis yang mencakup pemeriksaan kesehatan, pengobatan, serta edukasi kesehatan bagi masyarakat. Didirikan untuk memastikan akses yang merata terhadap pelayanan

kesehatan, Puskesmas juga bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Berbagai program kesehatan seperti imunisasi, kesehatan ibu dan anak, penanggulangan penyakit menular, serta penyuluhan gizi menjadi bagian dari layanan yang disediakan oleh Puskesmas. Selain itu, Puskesmas juga berfungsi sebagai koordinator dan penggerak dalam pelaksanaan program-program kesehatan yang melibatkan berbagai lapisan masyarakat, sehingga keberadaan Puskesmas sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan nasional.

2.4.1 Fungsi Dan Prinsip Puskesmas

Puskesmas memiliki fungsi yang mencakup berbagai aspek pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk masyarakat luas. Fungsi utama Puskesmas adalah memberikan pelayanan kesehatan dasar yang mencakup promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam aspek promotif, Puskesmas bertanggung jawab untuk melakukan edukasi dan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat agar mampu menerapkan pola hidup sehat. Aspek preventif melibatkan kegiatan pencegahan penyakit melalui program imunisasi, skrining kesehatan, dan pengawasan lingkungan. Fungsi kuratif Puskesmas diwujudkan melalui pelayanan medis dasar yang meliputi diagnosis, pengobatan, dan perawatan kesehatan. Sementara itu, fungsi rehabilitatif dilakukan melalui upaya pemulihan kesehatan bagi pasien pasca penyakit atau cedera. Prinsip-prinsip yang mendasari operasional Puskesmas adalah keterjangkauan, keberlanjutan, dan partisipasi masyarakat. Prinsip keterjangkauan berarti layanan Puskesmas harus dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali.

Keberlanjutan mengacu pada upaya untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan dapat terus berjalan dengan baik dan konsisten. Partisipasi masyarakat adalah prinsip yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif masyarakat dalam setiap program kesehatan yang dijalankan oleh Puskesmas, sehingga masyarakat merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap keberlangsungan program tersebut

2.5 Kajian Integrasi Keislaman

Kajian integrasi keislaman terhadap kinerja bidan dapat dilihat dari perspektif nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya pelayanan kesehatan yang berkualitas, etika kerja, serta komitmen terhadap kesejahteraan umat. Dalam konteks keislaman, bidan tidak hanya berperan sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan medis, tetapi juga sebagai sosok yang harus menjunjung tinggi akhlak dan nilai-nilai moral Islam dalam setiap tindakan profesionalnya. Salah satu prinsip penting dalam Islam adalah ihsan, yang berarti berbuat baik dengan sebaik-baiknya. Prinsip ini harus tercermin dalam kinerja bidan, di mana mereka harus memberikan pelayanan yang terbaik dan penuh empati kepada setiap pasien. Selain itu, konsep amanah dalam Islam mengajarkan bahwa setiap tugas yang diemban adalah sebuah tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh integritas dan kejujuran. Bidan harus dapat dipercaya dan mampu menjaga kerahasiaan serta privasi pasien. Integrasi nilai-nilai keislaman dalam kinerja bidan juga mencakup komitmen terhadap pelayanan yang adil dan merata, tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, maupun etnis pasien. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan keadilan dan kesetaraan. Oleh karena itu, bidan yang menjalankan tugasnya dengan landasan nilai-nilai keislaman akan

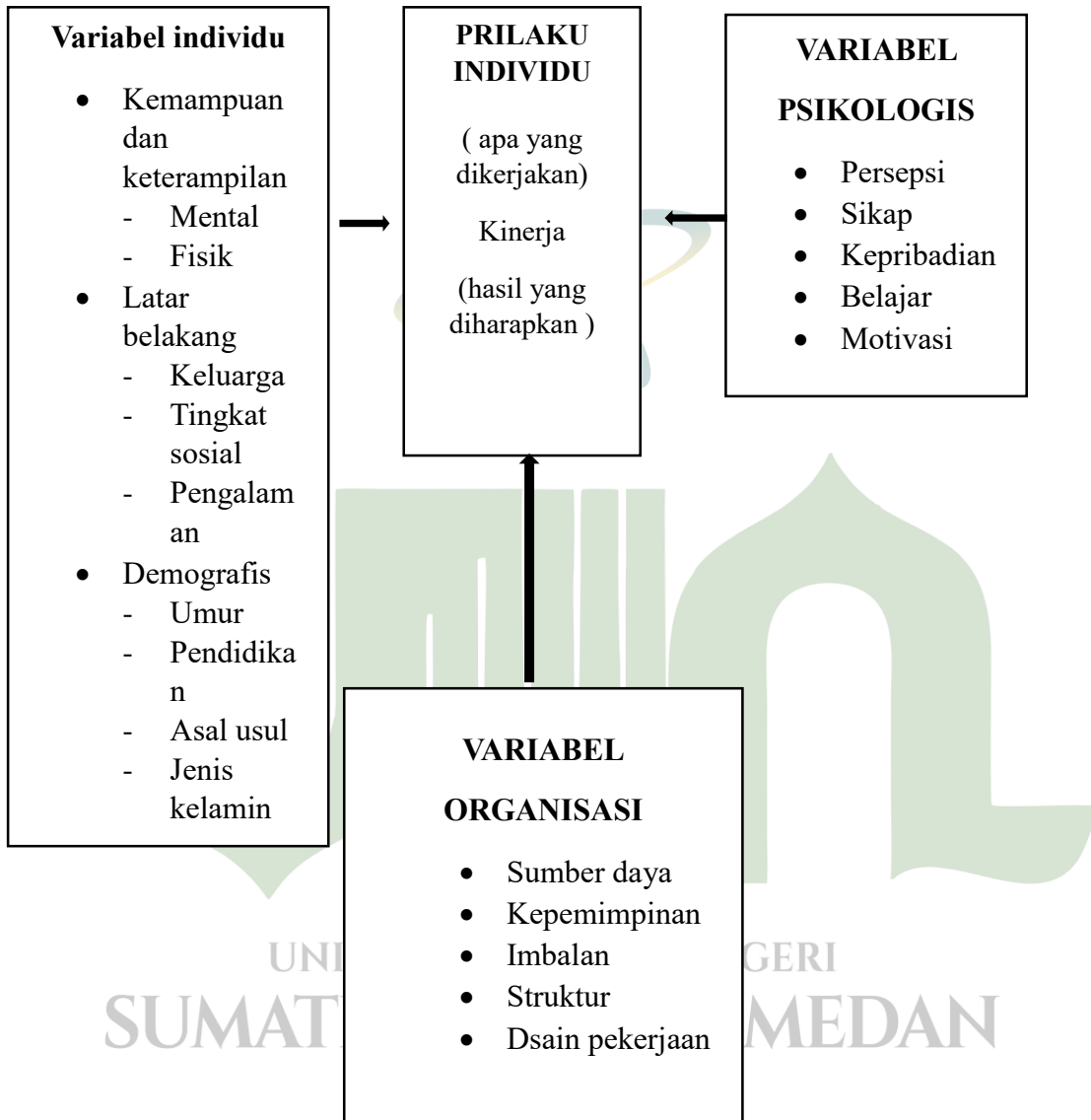
mampu memberikan pelayanan kesehatan yang tidak hanya berkualitas dari segi medis,
tetapi juga humanis dan bermartabat sesuai dengan tuntunan agama



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2.6 Kerangka Teori

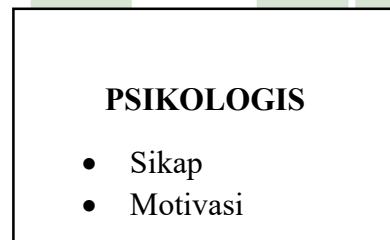
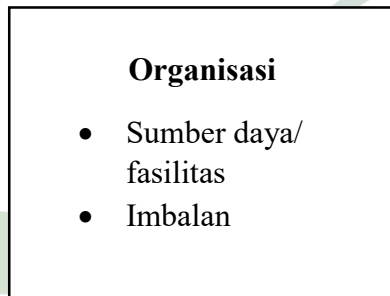
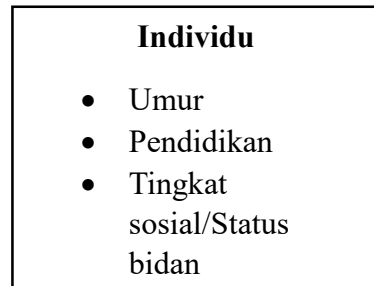
Berikut gambar yang menyatakan 3 kelompok yang mempengaruhi dalam kinerja menurut Gibson 1985)



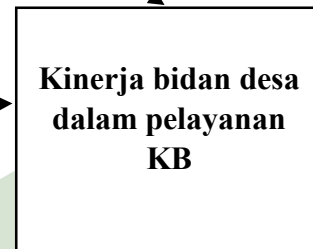
Gambar 2. 1 Kerangka Teori Penelitian: Gibsonn (1985)

2.7 Kerangka Konsep

Variabel Independen (X)



Variabel Dependen (Y)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Gambar 2.2 Kerangka Konsep penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Umur sering kali mempengaruhi kinerja bidan desa dalam pelayanan keluarga berencana (KB) karena pengalaman kerja yang biasanya bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Bidan yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak, keterampilan yang lebih matang, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang kebutuhan pasien. Mereka juga lebih mungkin menghadapi berbagai situasi kompleks yang memerlukan keputusan cepat dan tepat, sehingga mereka lebih mahir dalam menangani tantangan-tantangan tersebut. Selain itu, bidan yang lebih tua mungkin memiliki hubungan yang lebih kuat dengan masyarakat setempat karena telah bekerja dalam komunitas tersebut untuk waktu yang lebih lama, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama dari pasien. Namun, ada juga potensi kendala yang terkait dengan faktor usia, seperti penurunan fisik atau energi yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan yang baik antara pengalaman dan kondisi fisik untuk memastikan kinerja optimal dalam pelayanan KB.

Pendidikan merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja bidan desa dalam memberikan pelayanan KB yang efektif. Bidan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang teknik dan prosedur medis, serta perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan reproduksi. Pendidikan yang baik juga melatih bidan dalam kemampuan komunikasi, yang sangat penting untuk memberikan edukasi dan konseling kepada pasien tentang pilihan KB. Bidan yang berpendidikan tinggi lebih siap dalam menghadapi situasi darurat dan memiliki kemampuan untuk mengaplikasikan teori ke dalam praktik.

Mereka juga lebih mungkin untuk terus mengikuti pelatihan dan kursus lanjutan yang memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Dengan demikian, pendidikan yang memadai dapat meningkatkan kepercayaan diri bidan dalam memberikan pelayanan KB, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Ketersediaan sumber daya dan fasilitas sangat mempengaruhi kinerja bidan desa dalam pelayanan KB. Sumber daya yang mencakup alat medis, obat-obatan, serta fasilitas fisik seperti ruang pemeriksaan yang layak, adalah elemen dasar yang memungkinkan bidan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif. Jika fasilitas dan sumber daya memadai, bidan dapat memberikan layanan yang lebih cepat, tepat, dan aman kepada pasien. Sebaliknya, kekurangan sumber daya dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan, risiko kesalahan medis, dan menurunnya kualitas layanan. Selain itu, dukungan teknologi seperti sistem informasi kesehatan juga dapat membantu bidan dalam mencatat dan memantau data pasien dengan lebih efisien. Oleh karena itu, investasi dalam sumber daya dan fasilitas adalah langkah penting untuk memastikan bidan dapat bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan KB.

Imbalan atau kompensasi yang diterima bidan desa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka dalam pelayanan KB. Imbalan yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja bidan. Bidan yang merasa dihargai secara finansial lebih cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, imbalan yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, tingkat stres yang tinggi, dan bahkan turnover yang tinggi di kalangan bidan. Selain itu,

imbalan yang kompetitif juga dapat menarik tenaga bidan yang berkualitas dan berpengalaman untuk bekerja di daerah pedesaan, di mana pelayanan kesehatan sering kali kurang optimal. Dengan demikian, pemberian imbalan yang layak adalah salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja bidan desa dalam pelayanan KB.

Sikap bidan desa terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam pelayanan KB. Sikap positif, seperti dedikasi, empati, dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik, dapat mendorong bidan untuk bekerja lebih keras dan lebih teliti dalam menangani pasien. Bidan yang memiliki sikap proaktif akan berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, serta mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi dalam pelayanan KB. Sikap yang baik juga dapat meningkatkan interaksi bidan dengan pasien, yang penting untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan keberhasilan program KB. Di sisi lain, sikap negatif, seperti kurangnya minat atau ketidakpuasan dengan pekerjaan, dapat menurunkan kualitas pelayanan dan berpotensi membahayakan kesehatan pasien. Oleh karena itu, pengembangan sikap positif melalui pelatihan dan program pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan kinerja bidan desa dalam pelayanan KB

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN