

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Sipispis, ditemukan sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja bidan dalam pelayanan Keluarga Berencana (KB). Penelitian ini melibatkan 33 bidan yang bertugas di Puskesmas Sipispis, dengan hasil yang menunjukkan bahwa dari jumlah tersebut, terdapat 7 orang bidan (21%) yang memiliki kinerja kurang baik, sementara 26 orang bidan (79%) lainnya menunjukkan kinerja yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas bidan di Puskesmas Sipispis mampu menjalankan tugasnya dengan baik dalam memberikan pelayanan KB, meskipun masih ada sebagian kecil yang kinerjanya perlu ditingkatkan.

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa faktor umur bidan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan nilai p value sebesar 0.555, yang berarti tidak ada perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan umur bidan. Dengan kata lain, baik bidan yang berusia muda maupun yang lebih tua cenderung memiliki kemampuan yang setara dalam memberikan pelayanan KB. Hal ini menegaskan bahwa pengalaman atau masa kerja yang mungkin terkait dengan usia tidak secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja bidan di Puskesmas Sipispis.

Selain itu, tingkat pendidikan juga tidak ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan. Dengan nilai p value sebesar 0.095, hasil ini

menunjukkan bahwa bidan dengan berbagai tingkat pendidikan, baik itu lulusan D3, S1, atau yang setara, memiliki kinerja yang relatif sama dalam pelayanan KB. Temuan ini menyoroti bahwa pengetahuan teoritis yang diperoleh dari pendidikan formal tidak selalu menjadi faktor penentu utama dalam kinerja praktis di lapangan, meskipun pendidikan tetap penting untuk pembekalan dasar.

Status sosial bidan, yang mungkin mencakup status pernikahan, jumlah anak, atau status ekonomi, juga tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan, dengan nilai p value sebesar 0.190. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor sosial yang bersifat pribadi tidak memiliki pengaruh besar terhadap profesionalisme bidan dalam menjalankan tugasnya di Puskesmas Sipispis. Dengan demikian, kinerja bidan lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih terkait dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja mereka.

Salah satu faktor yang ditemukan memiliki hubungan signifikan dengan kinerja bidan adalah sumber daya yang tersedia. Nilai p value sebesar 0.004 menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya, seperti alat kesehatan, obat-obatan, dan fasilitas pendukung lainnya, sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja bidan dalam memberikan pelayanan KB. Ketika sumber daya yang dibutuhkan tersedia dengan baik, bidan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, imbalan yang diterima bidan juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka, dengan nilai p value sebesar 0.023. Imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya yang diberikan sebagai penghargaan atas kerja

keras dan dedikasi mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika bidan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini menekankan pentingnya sistem imbalan yang adil dan memadai dalam mendorong kinerja yang optimal di kalangan tenaga kesehatan.

Sikap bidan juga ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka, dengan nilai p value sebesar 0.016. Sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk komitmen terhadap pelayanan kesehatan dan kesediaan untuk memberikan yang terbaik bagi pasien, berkontribusi besar dalam menentukan seberapa baik bidan menjalankan tugasnya. Sikap yang baik mencerminkan etos kerja yang tinggi dan keinginan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan.

Terakhir, motivasi bidan terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka, dengan nilai p value sebesar 0.009. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk motivasi internal seperti keinginan untuk membantu orang lain, serta motivasi eksternal seperti penghargaan atau pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Bidan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka dalam pelayanan KB di Puskesmas Sipispis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja bidan, terutama yang terkait dengan sumber daya, imbalan, sikap, dan motivasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, diharapkan dapat meningkatkan kinerja bidan dan kualitas pelayanan KB di Puskesmas Sipispis secara keseluruhan.

5.2. Saran

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kebidanan yang optimal dan berkelanjutan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi terkait. Pertama-tama, evaluasi kinerja bidan secara berkala sangat penting dilakukan oleh organisasi. Evaluasi yang berkelanjutan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana bidan telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, tetapi juga sebagai acuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya evaluasi rutin, organisasi dapat lebih mudah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh para bidan sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran. Selain itu, evaluasi ini juga dapat berfungsi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang kebidanan.

Selanjutnya, penghargaan terhadap bidan yang menunjukkan kinerja terbaik juga perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari strategi organisasi untuk memotivasi seluruh tenaga bidan. Penghargaan ini dapat berbentuk penghargaan finansial, pengakuan formal, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional lebih lanjut. Dengan memberikan penghargaan kepada bidan berprestasi, organisasi tidak hanya memberikan apresiasi terhadap kinerja individu tersebut tetapi juga menciptakan budaya kompetisi yang sehat di antara para bidan lainnya. Hal ini diharapkan dapat mendorong setiap bidan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas pelayanan mereka.

Selain evaluasi dan penghargaan, pelatihan berkelanjutan merupakan komponen penting yang harus selalu diutamakan dalam pengembangan tenaga kebidanan. Pelatihan ini harus mencakup peningkatan baik dalam aspek soft skills seperti komunikasi, empati, dan kerjasama tim, maupun hard skills yang mencakup kemampuan teknis dan klinis yang dibutuhkan dalam praktik kebidanan. Pelatihan yang terstruktur dan terjadwal dengan baik akan membantu bidan dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang kesehatan, serta memastikan bahwa mereka selalu siap memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Terakhir, peneliti juga menyarankan adanya penelitian lanjutan yang memasukkan variabel baru seperti motivasi bidan dan etos kerja bidan. Kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan secara keseluruhan. Motivasi bidan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karier. Sementara itu, etos kerja bidan mencakup nilai-nilai seperti disiplin, dedikasi, dan tanggung jawab yang penting dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan menambahkan variabel-variabel ini dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan, sehingga dapat diambil langkah-langkah strategis yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kebidanan di masa mendatang.