

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

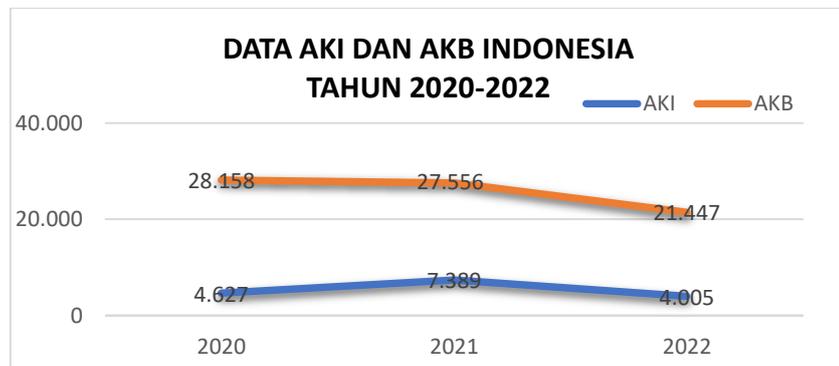
Target terpenuhinya kehidupan yang sehat dan sejahtera sesuai dengan tujuan pembangunan kesehatan berkelanjutan di dunia tertuang dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dipastikan pada tahun 2030 menjadi target dalam tercapainya tujuan tersebut. Pada poin ke tiga (SDGs) dijelaskan bahwa menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduk di semua kalangan usia dan jenis kelamin dimulai pada bayi baru lahir, ibu hamil hingga usia lanjut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya memberikan pelayanan yang berkualitas dan esensial, penguatan sistem rujukan, sarana, pengendalian penyakit menular dan tidak menular, serta peningkatan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan (Pemerintah Provinsi Yogyakarta, 2022).

Menurut *International Classification of Diseases*, tingkat mortalitas dan morbiditas pada ibu hamil, bersalin, masa nifas juga pada bayi merupakan bentuk permasalahan besar bagi suatu negara, karena mencerminkan derajat kesehatan dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) pada generasi mendatang. Tingkat dan besarnya resiko Angka Kematian Ibu (AKI) di masa kehamilan, persalinan dan masa nifas yaitu diantara 100.000 kelahiran hidup dalam satu wilayah pada kurun waktu tertentu. Disisi lain target yang tertera dalam SDGs sebagai upaya menurunkan AKI yaitu sebanyak 70 per 100.000 kelahiran hidup dan AKB sebesar 12 per 1.000 kelahiran hidup di tahun 2030 (Nurhayati & Mulyanti, 2023).

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2023), penyebab utama terjadinya kematian ibu Di Indonesia pada tahun 2020 sampai 2022 adalah terjadinya hipertensi dalam kehamilan, perdarahan, penyakit jantung dan infeksi. Sedangkan penyebab paling banyak terjadinya kematian pada bayi adalah bayi

dengan Berat Badan Lahir Rendah (BBLR), asfiksia, kelainan kongenital dan infeksi. Upaya dalam penurunan AKI dan AKB dilakukan sebagai bentuk menjamin akses pelayanan kesehatan yang berkualitas terutama pada pelayanan kesehatan ibu hamil, persalinan, perawatan pasca persalinan bagi ibu, bayi baru lahir hingga pra sekolah, pelayanan Keluarga Berencana (KB) yang dilakukan oleh tenaga kesehatan yang telah terlatih dan memiliki kompetensi dalam bidangnya. Berikut merupakan diagram data jumlah angka kematian ibu dan angka kematian bayi di Indonesia pada tahun 2020 sampai 2022, sebanyak:

Tabel 1.1 Data AKI dan AKB Indonesia



Jumlah AKI dan AKB terus menjadi prioritas tiap tahun, terutama bagi pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Menurut realisasi hasil kinerja dinas kesehatan pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2022, didapatkan capaian angka kematian ibu 84.60 per 100.000 kelahiran hidup jika dibandingkan dengan target nasional 2024 sebesar 183 per 100.000 kelahiran hidup dapat dikatakan jauh lebih baik. Capaian angka kematian bayi tahun 2022 sebesar 7.02 per 1.000 kelahiran hidup sedangkan standart target nasional angka kematian bayi pada tahun 2024 yaitu sebesar 14 per 1.000 kelahiran hidup sehingga, saat ini penurunan tingkat AKI dan AKB di Jawa Tengah dapat dikatakan jauh lebih baik akan tetapi masih perlu usaha kembali dalam mempertahankan dan mencapai target dalam pembangunan berkelanjutan SDGs di tahun 2030 mendatang. Upaya pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan derajat kesehatan dan umur harapan hidup dengan

meningkatkan akses dan kualitas layanan kesehatan bagi usia produktif, ibu, bayi dan balita, akreditasi pelayanan kesehatan, peningkatan kepatuhan tenaga kesehatan terhadap *Standart Operating Procedure* (SOP), pemenuhan dan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan, sehingga hal ini tidak jauh dari peran dan tanggung jawab dari instansi atau organisasi kerja dalam menciptakan pekerja, lingkungan kerja yang produktif untuk mencapai tujuan bersama (Dinkes Jateng, 2022).

Kabupaten Blora merupakan salah satu kabupaten kota yang berada di Wilayah Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah AKI dan AKB yang mengalami kenaikan di beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021 angka kematian ibu yang terjadi di Kabupaten Blora sebesar 23 kasus kematian ibu yang mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi 37 kasus kematian ibu. Disusul dengan angka kematian bayi di Kabupaten Blora tahun 2021 yaitu 4 kasus kematian bayi dan mengalami banyak kenaikan kasus pada tahun 2022 menjadi 118 kasus kematian bayi. Mengakibatkan Kabupaten blora masih masuk dalam peringkat peningkatan AKI dan AKB tinggi di Jawa Tengah (BPS, 2023).

Menurut Badan Pusat Statistik (2020), saat ini Indonesia memasuki masa penduduk menua (*ageing population*) dimana sangat rentan terhadap terjadinya kesakitan bahkan kematian tanpa memandang usia sehingga peran penting layanan kesehatan sangat dibutuhkan. Turunnya angka mortalitas dan morbiditas dapat terlihat dari jumlah peningkatan Umur Harapan Hidup (UHH) saat lahir yaitu turunnya Angka Kematian Ibu (AKI) dan turunnya Angka Kematian Bayi (AKB). Pelayanan kesehatan yang memiliki pemeliharaan dan perbaikan kesehatan secara holistik menjadi aspek penting dalam perilaku masyarakat saat mencari layanan kesehatan yang meliputi upaya preventif (pencegahan sebelum sakit), kuratif (pengobatan ketika sakit) serta rehabilitatif (BPS, 2023).

Hasil Rapat Kerja Kesehatan Nasional (Rakernas) tahun 2023, menyimpulkan bahwa kesehatan di Indonesia menekan pada pemerataan

akses dan kualitas layanan kesehatan di seluruh wilayah Indonesia melalui transformasi kesehatan yang berjumlah 6 pilar. Dimana pilar yang disimpulkan diantaranya: (1) Sistem layanan yang terstandarisasi dan terpadu, (2) Sistem rujukan yang dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat, (3) Kemandirian dalam proses produksi obat serta penguatan cadangan tenaga kesehatan, (4) Reformasi sistem keuangan kesehatan, pemerataan, (5) Peningkatan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas, (6) Peningkatan teknologi kesehatan dalam upaya memberikan pelayanan yang tepat (Kemenkes RI, 2023).

Pelayanan kebidanan merupakan salah satu bentuk bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan, yang diberikan oleh bidan yang telah memiliki kompetensi. Perkembangan pelayanan kebidanan saat ini, dilakukan secara mandiri, kolaborasi atau rujukan dengan maksud meningkatkan kesehatan dan menekan angka kesakitan, angka kematian pada ibu dan anak. Pelayanan kebidanan yang diberikan meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan sebagai bentuk upaya dalam mencapai keluarga yang sejahtera, bahagia dan berkualitas (Robert, 2023).

Permenkes nomor 43 tahun 2019 menyatakan, penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) dilakukan secara komprehensif, bermutu dan holistik dengan memperhatikan faktor biologis, psikologis, sosial serta budaya dengan membina hubungan baik yang erat dan setara antara petugas kesehatan dan pasien, dengan memperhatikan kesehatan, keamanan, keselamatan pasien, petugas dan lingkungan kerja. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu instansi kesehatan yang mengemban tanggung jawab besar sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat perseorangan ditingkat utama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Hingga saat ini perkembangan

industri kesehatan tidak jauh dari adanya peran dan hasil dari produktivitas karyawan di setiap divisi yang telah ditugaskan (Kemenkes RI, 2019).

Sumber Daya Manusia memiliki peran sentral dalam pembangunan struktur dan jalannya operasional, yang bergantung pada pemenuhan kebutuhan dan implementasi. Adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dapat mendukung strategi untuk meningkatkan daya saing, mencapai tujuan organisasi atau instansi kerja serta kontribusi pekerja dalam menciptakan keunggulan kompetitif pelayanan yang diberikan (Darmadi, 2022). Manajemen merupakan suatu proses di mana keputusan terbaik mengenai penggunaan sumber daya bisnis, seperti tenaga kerja, lahan, dan modal untuk menghasilkan barang atau pelayanan. Ini melibatkan koordinasi sumber daya manusia agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Herwati et al., 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan terdiri atas tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. Tenaga medis yang berisi para dokter umum, dokter spesialis dan dokter subspesialis. Tenaga kesehatan dikelompokkan berupa tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga gizi, tenaga psikologi klinis, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional, dll (PERPU RI, 2023).

Pemenuhan permintaan dan kebutuhan akan peran Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) di masyarakat yang semakin signifikan dan sejalan dengan evolusi manusia serta kemajuan zaman. Peran puskesmas tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara umum tetapi diharapkan juga dapat berkontribusi secara komprehensif dalam memenuhi kebutuhan kesehatan individu, yang menjadi bagian tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan masyarakat yang sudah semakin sadar akan pentingnya kesehatan (Sarnia et al., 2022).

Diperlukan berbagai bentuk upaya dari instansi dan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan yaitu adanya beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang tidak sebanding dengan jumlah pasien. Beban kerja dapat muncul dari dalam diri individu atau lingkungan sekitar sehingga tempat kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai memiliki peran penting dalam memberikan tingkat beban kerja yang dilalui oleh tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarnia et al., 2022) menyatakan bahwa, fasilitas memiliki peran penting dalam tinggi rendahnya nilai kualitas pelayanan kesehatan, yang juga berimbas pada tingkat produktifitas pekerja yang berada di puskesmas.

Disisi lain berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suswati, 2021) setiap bidan memiliki karakteristik individu masing-masing, yang berpengaruh positif terhadap motivasi, minat dan semangat bidan dalam bekerja sehingga menyimpulkan bahwa, karakteristik individu memiliki peran penting dalam interaksi kinerja individu dalam bekerja. Adanya karakteristik individu setiap bidan dapat menjelaskan variasi dari kinerja diantara bidan lainnya.

Suatu bentuk produktifitas dalam pekerjaan yang dihasilkan tidak jauh dari peran karyawan yang telah melaksanakan tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya (Zainaro et al., 2021). Akan tetapi dengan adanya peran beban kerja dan bentuk karakteristik individu memungkinkan dapat memberikan efek tersendiri terhadap produktifitas kerja karyawan terutama di puskesmas, yang mana menjadi tempat fasilitas kesehatan dasar di masyarakat.

Peneliti memilih Puskesmas Blora yang berada di Kabupaten Blora Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat penelitian karena jumlah tenaga kesehatan di Kabupaten Blora tercatat belum ideal dengan jumlah penduduk yang berjumlah 901.612 jiwa dan jumlah bidan di wilayah Puskesmas

Kabupaten Blora yaitu 544 tenaga bidan (Purwanto, 2022). Puskesmas merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang mengalami kenaikan jumlah pasien yang tentunya akan berdampak pada volume kerja pegawai puskesmas. Terutama pada poli pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora yang mengalami kenaikan jumlah pasien terutama di hari-hari tertentu karena adanya pelayanan *Ultra Sound Graph* (USG), masa-masa persiapan sekolah, juga imunisasi. Sehingga adanya kurangnya jumlah tenaga kesehatan di Kabupaten Blora membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah pelayanan yang diberikan bersamaan dengan adanya beban kerja yang didapatkan serta karakteristik individu terhadap produktifitas kerja tenaga bidan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka peneliti ingin mengetahui “Hubungan Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Dengan Produktifitas Kerja Tenaga Kesehatan Pelayanan Kebidanan Di Puskesmas Blora”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah penelitian yang ingin diketahui oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora?
2. Bagaimana karakteristik individu tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora?
3. Bagaimana produktifitas tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora?
4. Apakah ada hubungan beban kerja dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora?
5. Apakah ada hubungan karakteristik individu dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan beban kerja dan karakteristik individu dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui beban kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.
- b. Mengetahui karakteristik individu tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.
- c. Mengetahui produktifitas tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.
- d. Menganalisis hubungan beban kerja dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.
- e. Menganalisis hubungan karakteristik individu dengan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai analisis hubungan antara beban kerja dan karakteristik individu karyawan terhadap produktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan, serta dapat dimanfaatkan untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang yang sesuai.

a. Bagi Peneliti

Mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai beban kerja dan karakteristik individu terhadap produktifitas tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora sebagai media pengembangan kompetensi diri sesuai dengan keilmuan yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Prodi Adminstrasi Kesehatan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, serta dapat digunakan untuk membuka wawasan ilmu bagi dosen dan mahasiswa terutama program studi Administrasi Kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Blora

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Puskemas Blora melalui hasil penelitian ini sebagai bentuk peningkatan produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan selama memberikan asuhan.

b. Bagi Tenaga Kesehatan

Diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat dijadikan masukan bagi tenaga kesehatan terutama di pelayanan kebidanan dalam bekerja untuk mencapai tujuan memaksimalkan produktifitas dalam memberikan asuhan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori dipenelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.2 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
(Pamungkas & Anggraeni, 2022) DOI: https://doi.org/10.36051/jiki.v16i1.176	Analisis Beban Kerja dan Kinerja Bidan di UPTD Puskesmas Karanganyar Kabupaten	Beban kerja bidan diklasifikasikan berdasarkan kelompok yaitu beban kerja berlebih dan beban kerja cukup. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dampak yang ditimbulkan akibat beban	Variabel dependen: beban kerja Tempat penelitian: fasilitas kesehatan (puskesmas)	Jenis penelitian: kualitatif Instrument penelitian: wawancara

	Subang	berlebih yaitu kelelahan baik fisik ataupun psikologis. Beban kerja bidan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perlu diukur dengan metode penilaian dan pengukuran kinerja. Bagi Puskesmas Karanganyar disarankan untuk membuat metode pengukuran dan penilaian kinerja yang lebih efektif. Sedangkan untuk bidan di Puskesmas Karanganyar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan beban kerja yang telah tetapkan dan ditugaskan.			
(Rizki et al., 2022)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	Hasil penelitian membuktikan bahwa Beban Kerja mempunyai t hitung 6,296 sehingga nilai t hitung > t tabel, yaitu 6,296 > 1,999 dengan arah pengaruh negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang bermakna ketika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan akan menurun.	Variabel dependen: beban kerja	Variabel independen: kepuasan kerja pegawai	
DOI: https://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022			Jenis penelitian: kuantitatif	Analisis data: analisis regresi linier sederhana	
			Tempat penelitian: fasilitas kesehatan (puskesmas)	Instrument penelitian: kuesioner	
(Jannah et	Hubungan	Hasil penelitian ini	Variabel	Variabel	

al., 2022) DOI: https://dx.doi.org/10.33096/woh.v1.i.130	Karakteristik Individu dengan Perilaku Proaktif Perawat dalam Melaksanakan Handover	menunjukkan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif karena T-Statistic sebesar 1,033 ($< 1,96$), dengan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,181, 2) terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistic sebesar 3,702 ($> 1,96$), dengan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,631, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu dengan T-Statistic sebesar 9,090 ($> 1,96$), dengan nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,732.	dependen: Karakteristik Individu Jenis penelitian: penelitian kuantitatif	independen: kinerja karyawan Tempat penelitian: SMK Kartini
(Yosiana et al., 2020) DOI: https://dx.doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326	The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation	The results show that if high works are handled by a small number of human resources, it will only result in high workloads and then increase work stress based on the mean score of workload among nurses at Puskesmas in	Variabel dependen: workload (beban kerja) Jenis penelitian: penelitian kuantitatif	Variabel independen: performance (kinerja) Analisis data: analisis jalur

<p>Variable</p> <p>Translate:</p> <p>Analisis</p> <p>Beban</p> <p>Kerja dan</p> <p>Lingkungan</p> <p>Kerja</p> <p>terhadap</p> <p>Kinerja</p> <p>Perawat</p> <p>dengan</p> <p>Stres Kerja</p> <p>sebagai</p> <p>Variabel</p> <p>Mediasi</p>	<p>Tumpang Districk was</p> <p>3.56 and its high</p> <p>category, indicate nurses</p> <p>suffered workload in high</p> <p>level. A conducive work</p> <p>environment not only</p> <p>helps nurses to control</p> <p>stress but also allows</p> <p>them to improve their</p> <p>performance.</p> <p>Translate:</p> <p>Hasil penelitian</p> <p>menunjukkan bahwa jika</p> <p>pekerjaan yang banyak</p> <p>ditangani oleh jumlah</p> <p>sumber daya manusia</p> <p>yang sedikit, itu hanya</p> <p>akan mengakibatkan</p> <p>beban kerja yang tinggi</p> <p>dan kemudian</p> <p>meningkatkan stres kerja</p> <p>berdasarkan skor rata-rata</p> <p>beban kerja di antara</p> <p>perawat di Puskesmas di</p> <p>Kecamatan Tumpang</p> <p>adalah 3,56 dan</p> <p>berkategori tinggi,</p> <p>menunjukkan bahwa</p> <p>perawat mengalami beban</p> <p>kerja pada tingkat yang</p> <p>tinggi. Lingkungan kerja</p> <p>yang kondusif tidak</p> <p>hanya membantu perawat</p> <p>mengendalikan stres</p> <p>tetapi juga</p> <p>memungkinkan mereka</p> <p>untuk meningkatkan</p> <p>kinerjanya.</p>	<p>penelitian:</p> <p>fasilitas</p> <p>Kesehatan</p> <p>(puskesmas)</p> <p>Instrument</p> <p>penelitian:</p> <p>kuesioner</p>
---	---	---

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Syeikholbi (2022), beban kerja merupakan suatu proses yang dilewati oleh seseorang dalam menyelesaikan, melewati tugas-tugas dalam hal pekerjaan atau kelompok jabatan tertentu dalam jangka waktu tertentu yang dilaksanakan dalam keadaan normal. Dimana kondisi beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang mendapatkan beban kerja tersebut. Beban kerja tersebut diantaranya beban kerja fisik yang dapat berupa beban mengangkat, merawat serta mendorong, lalu beban kerja psikologis berupa tingkat keahlian dan prestasi kerja dari pekerja diantara pekerja yang lain.

Beban kerja merupakan suatu bentuk besaran tanggung jawab yang dirasakan oleh pekerja. Maka posisi pekerja harus diisi oleh seseorang yang sesuai dengan kompetensinya, jika kemampuan pekerja kurang memadai dari pada tuntutan pekerjaan maka tugas akan bertumpuk-tumpuk bila kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan di posisi yang didapat akan terjadi kebosanan pada pekerja (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab dalam pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu karena memiliki batas waktu. Beban kerja terbagi menjadi dua macam yaitu beban kerja fisik dimana membutuhkan aktifitas dari fisik seperti mengangkat, merawat, mendorong lalu beban kerja psikologis dimana merupakan suatu nilai keahlian dan prestasi dari para pekerja.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Putri Adhistry et al. (2023), beberapa factor yang dapat mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, diantaranya :

1) Faktor Eksternal

a) Tugas-Tugas

Peran dari karyawan tidak jauh dari adanya penyelesaian tugas-tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Salah satu bentuk tugas yaitu tugas fisik yang membutuhkan peran dari kekuatan fisik karyawan dalam melaksanakan tugas atau kewajiban di waktu yang telah ditentukan. Adanya pemberian batas waktu dapat memberikan efek efeisiensi dalam penyelesaian pekerjaan (Sarnia et al., 2022).

b) Organisasi Kerja

Organisasi merupakan alat dalam mencapai sebuah tujuan. Adanya organisasi kerja memiliki maksud dalam menunjukkan bentuk komitmennya sendiri, peran komitmen dalam organisasi kerja sangat penting karena sifatnya yang mengikat para pekerja dengan kontribusinya berupa tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan dalam mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan. Karyawan yang menyadari akan bentuk komitmen dalam suatu organisasi kerja merupakan bentuk keberuntungan dalam suatu instansi, karena sudah terlatih dalam bekerja sehingga tidak perlu adanya adaptasi dalam lingkungan kerja yang baru (Wangsa & Edalmen, 2022).

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu peran penting dalam tercapainya tujuan pekerjaan yang berada di sekitar pegawai baik berupa alat, bahan atau sumber daya manusia, yang dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan kewajiban atau tugas.

Seperti penerangan ruangan, temperatur udara, kebersihan, ruang gerak, dll (Wangi, 2020).

2) Faktor Internal

a) Motivasi Kerja

Motif merupakan bentuk suatu kebutuhan berupa dorongan dalam diri pekerja yang harus dipenuhi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Disisi lain motivasi merupakan kondisi yang dialami individu pekerja dalam bertindak, kekuatan pendorong yang dapat menggerakkan pekerja agar mampu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dari motifnya. Pekerja yang termotivasi terlihat dari persepsi tujuan yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi, dalam bekerja dan mnegambil tindakan (Pamungkas & Anggraeni, 2022).

b) Status Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kecelakaan dan penyakit yang timbul dari suatu pekerjaan tidak hanya merugikan karyawan tetapi instansi tempat bekerja secara tidak langsung sehingga adanya keselamatan dan kesehatan kerja sangatlah penting dalam proses mencapai tujuan pekerjaan (Wangi, 2020).

c. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengadopsi dari indikator yang dikemukakan oleh (Qoyyimah et al., 2020), yang meliputi diantaranya:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan bentuk bagaimana seorang pekerja memahami pekerjaan mengenai tugas, tanggungjawab, pengambilan keputusan atau jalan keluar disaat terjadi kejadian yang tidak terduga dengan cepat dan baik.

2) Standart Pekerjaan

Standart pekerjaan merupakan bentuk kesan dan pandangann mengenai pekerjaan dalam mencapai tujuan, yang diperlukan adanya standart pekerjaan dapat berupa SOP (*Standard Operating Prosedure*). SOP berisi langkah-langkah, prosedur yang harus dijalankan dalam melaksanakan suatu tugas di dalam sebuah intansi atau organisasi kerja. SOP digunakan untuk menilai seorang pekerja konsisten, efisien dan sesuai dengan standart pekerjaan.

3) Target Yang Harus Dicapai

Merupakan bentuk pandangan pekerja mengenai nilai besarnya target yang diberikan dan dalam penyelesaiannya berdasarkan jangka waktu yang telah ditetapkan. Bila waktu yang diberikan tidak cukup dalam penyelesaian tugas maka akan besar beban kerja yang dirasakan oleh pekerja. Secara tidak langsung adanya target dalam bekerja memberikan efek terhadap beban kerja yang diterima oleh pekerja.

2. Karakteristik Individu

a. Definisi Karakteristik Individu

Menurut Ratih Prameswari Wulan Asih (2021), upaya dalam mempertahankan eksistensi organisasi atau instansi kerja membutuhkan peran besar dari sumber daya yang paling penting dalam organisasi pekerjaan yaitu sumber daya manusia sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, kreatifitas serta usahanya dalam pekerjaan. Karakteristik dapat diartikan sebagai bentuk atau kemampuan meningkatkan kualitas dan sifat dari sesuatu yang dapat membedakan dengan hal lainnya. Sedangkan karakteristik individu merupakan ciri khusus yang dimiliki oleh seseorang, yang dapat membedakan diantara individu lainnya.

Karakteristik individu adalah bentuk cara pandang dari individu terhadap berbagai hal secara berbeda, yang akan memberikan respon tersendiri terhadap perintah dan interaksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya yang melekat pada diri individu (Febriyanti et al., 2022b). Menurut Lumanauw (2022), karakteristik individu merupakan proses psikologis dalam diri individu saat memperoleh, memproduksi, mengkonsumsi dan menerima barang, jasa serta pengalaman dalam bekerja. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang memiliki peran dalam mempengaruhi serta menggerakkan seseorang individu dalam melakukan kegiatan.

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan keadaan pekerjaan, kebutuhan diri individu, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan, keyakinan serta nilai-nilai (Pratama et al., 2022).

Berdasarkan uraian diatas, secara umum karakteristik individu merupakan hal yang terikat dalam diri individu yang dapat membedakan dengan individu lainnya. Karakteristik individu dapat dilihat disaat individu merespon adanya perintah dan interaksi sesama pekerja dalam suatu organisasi atau instansi kerja.

b. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu yaitu adanya sifat-sifat berupa minat, persepsi terhadap diri sendiri, latar belakang pekerja, umur, suku bangsa, jenis kelamin, kebutuhan individual, kemampuan, kepercayaan dan pengalaman dalam bekerja, melalui cakupan faktor karakteristik individu dapat membentuk suatu keadaan atau situasi tertentu yang menandai ciri dasar dari suatu instansi atau organisasi kerja (Simanjuntak et al., 2020). Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021), setiap orang sudah pasti memiliki tingkat pemahaman, tujuan, kebutuhan yang berbeda-beda sehingga

perbedaan ini yang menentukan dan mendorong kepuasan serta potensi dalam diri individu diantara individu lainnya dalam bekerja.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Ni Ketut Meriantini (2020), karakteristik individu memiliki beberapa faktor predisposisi diantaranya:

1) Umur

Semakin bertambah umur akan mempengaruhi kemampuan individu dalam merespon keadaan atau daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia maka semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikir individu, dilain sisi semakin membaik pula pengetahuan yang diperoleh individu.

Menurut (Indah & Junaidi, 2021), kelompok umur terbagi menjadi beberapa yaitu kelompok dewasa awal umur 26-35 tahun, kelompok dewasa akhir umur 36-45 tahun, kelompok lansia awal umur 46-55 tahun, kelompok lansia akhir umur 56-65 tahun.

2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan bentuk sifat pembawaan perempuan dan laki-laki dalam menghadapi suatu norma, peran, hubungan sosial.

3) Pendidikan

Tingkat Pendidikan menentukan semakin mudahnya individu dalam menangkap informasi, semakin tinggi Pendidikan yang ditempuh maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki.

4) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam memperjuangkan kesejahteraan baik untuk diri individu atau keluarga.

5) Penghasilan

Penghasilan memiliki peran penting sebagai pemenuh dari berbagai jenis kebutuhan yang dibutuhkan oleh individu, dalam

usaha untuk bertahan hidup. Bila pendapatan yang didapatkan pekerja sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dirasakan maka, minat dan semangat dalam bekerja akan meningkat.

Menurut Via et al. (2022), beberapa indikator karakteristik individu diantaranya:

1) Status Perkawinan

Adanya status perkawinan menjadi faktor penentu rasa tanggungjawab dan kontribusi individu dalam bekerja, menjadi lebih penting dan berharga karena untuk keberlangsungan anggota keluarga.

2) Jumlah Tanggungan

Memiliki jumlah tanggungan akan menjadi sebuah alasan individu dalam bekerja, lebih semangat karena sadar bahwa penikmat hasil dari pekerjaan yang dilakukan bukan hanya untuk diri individu saja.

Menurut Arlinda (2022), jumlah tanggungan mempengaruhi dalam banyak sedikitnya pengeluaran dan pendapatan yang dibutuhkan. Jumlah tanggungan dapat berasal dari anggota keluarga yang menjadi tanggungjawab individu.

3) Masa Kerja Atau Pengabdian

Masa kerja dapat menentukan kemampuan yang dimiliki individu selama bekerja, normalnya semakin banyak pengalaman yang didapatkan individu maka semakin tinggi prestasi yang dicapai.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan bentuk psikologis dan fisik yang dinamis dalam menghadapi lingkungan yang berada di sekitarnya pada tiap manusia. Kepribadian dalam diri individu dapat

diperlihatkan melalui perilaku, perlakuan individu terhadap hal yang terjadi disekitarnya.

Menurut Karim (2020), kepribadian pada diri individu terbagi menjadi dua yaitu kepribadian introvert dan kepribadian exstrovert. Kepribadian introvert dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan ciri suka persaingan, emosional, fokus pada nilai dan prestasi, cepat termotivasi, terkonsep dan tidak sabar mendengar. Sedangkan kepribadian ekstrovert dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan ciri tidak suka bersaing, rileks, tidak terburu-buru, sabra, tidak agresif, kurang efektif, berbicara kurang cepat dan sabar mendengarkan.

Menurut Febriyanti et al. (2022), bahwa indikator karakteristik individu berjumlah empat, yang terdiri atas:

1) Kemampuan (*Ability*)

Merupakan bentuk kapasitas dalam diri seorang individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan memiliki kemampuan bila memiliki pengetahuan, keterampilan atau kompeten dan sikap sesuai nilai-nilai dalam bekerja.

2) Nilai (*Value*)

Nilai yang ditunjukan dapat berupa menikmati pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan standart, hubungan individu dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu yang disisihkan untuk keluarga

3) Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan bentuk pernyataan yang mengandung penilaian atau evaluatif, baik penilaian yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau suatu peristiwa. Sikap dapat diungkapkan dengan rasa senang, tidak senang, biasa saja atau netral. Perasaan senang yang dirasakan individu menunjukkan adanya sikap positif, sedangkan perasaan tidak senang menunjukkan sikap negatif.

4) Minat (*Interest*)

Minat merupakan bentuk ketertarikan, keinginan yang kuat dari sikap yang dirasakan individu akan suatu objek tertentu. Minat memiliki peran penting dalam memotivasi individu dalam mengembangkan, mengeksplorasi keterampilan dalam hal pekerjaan atau objek tertentu.

3. Produktifitas Kerja

a. Definisi Produktifitas Kerja

Menurut Ariani et al. (2020), produksi dan produktifitas merupakan dua hal yang memiliki keterkaitan, produksi merupakan suatu bentuk usaha dalam menghasilkan suatu barang, sedangkan produktifitas merupakan sebuah cara dalam mencapai tingkat produksi yang menjadi tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia. Produktifitas kerja merupakan suatu bentuk keterampilan atau usaha dalam menghasilkan berbagai barang atau jasa melalui peran dari sumber daya manusia sendiri secara efektif. Peran penting dari naik turunnya produktifitas pekerja akan bergantung pada sukses dan tidaknya jalannya organisasi atau instansi kerja.

Produktifitas kerja merupakan suatu kemampuan yang diberikan oleh pekerja dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada semaksimal mungkin dengan maksud mengevaluasi bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja hari kemarin dan hasil yang diraih harus lebih baik, lebih bermutu dari hari kemarin. Produktifitas kerja yang bermutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan saja tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang berjalan dalam suatu organisasi atau instansi (Winarno & Isnainy, 2022).

Menurut Hulu et al. (2022), produktifitas kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pekerja dengan tujuan meningkatkan dan memaksimalkan semangat kerja dalam memberikan hasil kerja yang

baik. produktifitas kerja merupakan bentuk kewajiban berupa bentuk hasil kerja, tingkatan hasil kerja yang doberikan oleh pekerja kepada organisasi pemberi kerja. Bentuk upaya penciptaan produktifitas kerja harus didukung dengan penyediaan alat, fasilitas pelatihan serta prasarana lainnya yang menjadi tanggung jawab dari pihak instansi atau organisasi kerja. Produktifitas tidak selalu memberikan efek bekerja terlalu keras dan melebihi batas waktu yang telah ditentukan, tetapi menghasilkan keterampilan yang lebih banyak dalam jangka waktu yang sama atau dalam waktu yang lebih singkat, dengan kualitas yang lebih baik dan sumber daya manusia yang lebih efisien (Hasdiana, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, produktifitas kerja merupakan suatu kegiatan atau motode yang dilakukan pekerja dalam mencapai kenaikan tujuan produksi yang diinginkan dengan sumber daya manusia sebagai peran utamanya. Upaya dalam mendapatkan produktifitas kerja yang bermutu diperlukan adanya fasilitas yang memadai juga adanya evaluasi dalam diri pekerja sebagai bentuk mengembangkan serta meningkatkan keterampilan dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja ditujukan untuk mendapatkan tujuan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Produktifitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan dan kebijakan pemerintah yang telah disahkan (Nur,Baity, 2020). Menurut Douw et al. (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas terbagi menjadi dua yaitu faktor internal yang berasal dalam diri pekerja dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri pekerja, diantaranya:

1) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan akan berpengaruh pada persepsi seseorang mengenai tujuan dalam bekerja. Persepsi seoragn

pekerja yang memiliki tingkat Pendidikan yang lebih tinggi akan mampu memberikan dorongan pada pekerja yang lain dalam hal produktifitas kerja.

2) Motivasi

Motivasi dapat berupa dorongan yang muncul dalam diri individu atau berasal dari orang lain, yang memicu rasa tanggung jawab dalam bekerja.

3) Sikap

Kesiapan dan tanggapan dari diri individu pekerja dalam mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.

4) Disiplin

Tingkat disiplin yang tinggi dapat mempengaruhi produktifitas kerja dalam hal sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang merupakan bentuk tanggung jawab dari pekerja.

5) Gizi dan Kesehatan

Upaya dalam mencapai target dalam pekerjaan memerlukan peran tubuh pekerja yang baik dan sehat, sehingga akan memberikan semangat dalam bekerja, tepat waktu dan produktifitas kerja akan meningkat.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berpusat pada pekerja akan memberikan suasana yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi dalam diri pekerja dalam meningkatkan produktifitas kerja, dengan maksud upaya menciptakan lingkungan kerja yang baik pihak organisasi atau instansi kerja perlu memperhatikan manajemen lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa suasana kerja, sarana, prasarana, dll.

7) Kebijakan Manajemen Instansi atau Organisasi

Hal ini berkaitan dengan penerapan system yang digunakan pemimpin dalam mengendalikan staff dibawahnya. Bila system

manajemennya tepat akan memberikan efek semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pekerja dalam melakukan Tindakan yang produktif.

8) Tingkat Penghasilan

Bila tingkat penghasilan memadai, sesuai dengan perjanjian awal dengan pekerjaan yang dikerjakan akan menimbulkan konsentrasi kerja, semangat kerja, dan pekerja akan merasa puas yang akan berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas kerja pekerja tersebut.

9) Jaminan Sosial

Adanya bentuk jaminan sosial yang diberikan pada pekerja oleh pihak instansi atau organisasi kerja merupakan bentuk apresiasi serta upaya dalam meningkatkan pengabdian dan semangat kerja dari diri pekerja. Sehingga dapat mendorong diri pekerja dalam pemanfaatan kemampuan yang dimiliki pekerja untuk meningkatkan produktifitas kerja.

10) Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan dalam pengembangan potensi pribadi merupakan hal yang diharapkan pekerja dari tempat bekerja, disisi lain akan meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi diri dari pekerja pada instansi atau organisasi kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut (Hasdiana, 2021), faktor penentu produktifitas pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) *Knowledge*/Pengetahuan

Arti penting produktifitas kerja akan lebih luas penghayatan dan pemahamannya umumnya pada seorang pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi karena memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga dapat memberikan dorongan pada diri

pekerja atau pekerja yang lain untuk melakukan tindakan yang lebih produktif.

2) *Skill/ Keahlian*

Pada peran tertentu pekerja yang menunjukkan nilai mutu produktifitas baik, akan lebih mampu dalam bekerja serta pemanfaatan fasilitas kerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan pengalaman yang cukup.

3) *Ability/Kemampuan*

Pada kondisi tertentu peran pekerja juga dibutuhkan disaat menghadapi suatu masalah, permasalahan yang muncul karena kurang efisiennya penggunaan sumber daya atau fasilitas yang diberikan oleh instansi atau organisasi.

4) *Attitude/Sikap*

Kesiapan dan kesediaan dalam bekerja secara bergiliran (*shiftwork*), Kerjasama tim (*team work*) dan dapat menerima tambahan tugas.

5) *Behavior/Perilaku*

Usaha yang dilakukan pekerja dalam memberikan produktifitas Bersama dengan pimpinan organisasi dan tenaga kerja yang lain dalam lingkaran pengawasan

c. Indikator Produktifitas Kerja

Menurut Hulu et al. (2022), beberapa indicator produktifitas kerja diantaranya:

1) Kemampuan Memotivasi Diri

Kemampuan yang berasal dari dalam diri individu pekerja dalam mendorong diri untuk bisa melakukan seluruh peran dalam melakukan sesuatu, sehingga menimbulkan motivasi yang positif dari dalam diri pekerja.

Menurut Nur,Baity (2020), motivasi dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan tempat tinggal atau berasal dari

dalam diri individu pekerja. Motivasi memiliki peran penting dalam produktifitas kerja pekerja, yang dapat memberikan rasa, dorongan dalam individu untuk bekerja baik berupa verbal atau nonverbal, dalam memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi misi instansi atau organisasi tempat bekerja. Motivasi kerja mampu meningkatkan dan memaksimalkan pekerja dalam bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2) Membangun Rasa Percaya Diri

Kemampuan membangun rasa percaya diri berperan disaat diri pekerja memiliki kemampuan untuk mau belajar terus menerus atau rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki pekerja sehingga dapat lebih baik lagi serta tampil percaya diri dalam bekerja.

3) Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Setelah motivasi dan rasa percaya diri telah tertanam dalam diri individu, akan memudahkan diri pekerja dalam menjalankan kewajiban pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

4) Menyenangi Pekerjaan

Merupakan perwujudan disaat kemampuan motivasi dan rasa percaya diri telah terbentuk dalam diri pekerja, semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan akan dirasakan.

5) Mampu Mengatasi Permasalahan

Menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan merupakan suatu tantangan tersendiri, seseorang yang produktif disaat menghadapi permasalahan ditandai dengan gerakan cepat dalam memikirkan rencana kedepan dan tepat dalam mengambil keputusan jalan keluar permasalahan.

6) Memberikan Kontribusi Yang Positif

Hal ini berkaitan dengan semangat dalam bekerja dalam segala situasi dan kondisi walaupun sedang menghadapi keadaan

yang sulit, tetap semangat bekerja, tidak mengeluh dan masih mampu memberikan kontribusi yang positif.

7) Potensi Dalam Pekerjaan

Produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan pekerja dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang dipercayakannya.

4. Pelayanan Kebidanan

a. Definisi Pelayanan Kebidanan

Berdasarkan keputusan Kemenkes RI (2020), pelayanan kebidanan merupakan salah satu bentuk layanan di fasilitas kesehatan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem pelayanan kesehatan, diberikan dalam bentuk asuhan kebidanan oleh seorang bidan yang memiliki kompetensi yang dilakukan secara mandiri, kolaborasi atau rujukan. Asuhan kebidanan merupakan bentuk serangkaian aktivitas yang terdiri dari proses pengambilan keputusan dan langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang bidan sesuai dengan kewenangan, lingkup praktik, pengetahuan serta keterampilan dalam bidang kebidanan. Kegiatan asuhan kebidanan dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan dalam pengkajian, perumusan diagnosis kebidanan, perencanaan asuhan, implementasi evaluasi dan pendokumentasian asuhan kebidanan yang telah diberikan.

Sasaran pelayanan kebidanan mulai dari individu, keluarga dan masyarakat yang meliputi usaha dalam peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan kesehatan. Sejalan dengan berkembangnya kemajuan dalam pelayanan obstetric dan ginekologi memberikan kemajuan dalam pelayanan kebidanan. Seorang bidan yang professional harus memiliki keterampilan klinis yang kuat, kemampuan sosial budaya dalam menganalisis situasi, melakukan advokasi dan memberdayakan individu dalam mencari solusi serta inovasi dalam meningkatkan kesejahteraan perempuan, keluarga dan

masyarakat. Tingkat produktifitas kerja bidan merupakan kondisi individu atau bidan dalam berkontribusi melaksanakan pekerjaannya saat memberikan asuhan kebidanan kepada pasien yang membutuhkan (Sari & Rini, 2023).

b. Tujuan Pelayanan Kebidanan

Tujuan utama pelayanan kebidanan yang terangkum dalam Peraturan Menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 dan UU Nomor 17 Tahun 2023, diantaranya yaitu:

1) Meningkatkan Kesehatan Pada Ibu Dan Bayi

Upaya kesehatan ibu ditujukan untuk meningkatkan kesehatan ibu dimulai dari usia remaja, wanita usia subur, masa hamil, untuk ibu melahirkan anak yang sehat, cerdas dan berkualitas melalui deteksi dini dan penanganan komplikasi yang sesuai hingga masa tumbuh kembang anak.

2) Meningkatkan Kesejahteraan Pada Ibu Dan Bayi

Bertujuan untuk mengurangi angka kematian yang terjadi pada ibu dan bayi melalui perawatan yang komprehensif, aman dan tepat waktu.

3) Meningkatkan Akses Terhadap Pelayanan Kesehatan

Setiap ibu atau keluarga berhak memperoleh akses fasilitas kesehatan dan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar, aman, bermutu dan terjangkau.

4) Mendorong Partisipasi Aktif Keluarga

Mengajak peran dari keluarga aktif dalam memantau kesehatan anggota keluarganya yang bermanfaat sebagai dukungan mental yang didapatkan oleh pasien, sehingga lebih merasa disayang dan semangat dalam melewati masa-masa kahamilan, persalinan hingga nifas.

5) Menyediakan Pelayanan Yang Berbasis Bukti

Pelayanan yang diberikan berdasarkan dengan standar dan sesuai dengan ilmu dari pendidikan yang telah ditempuh.

6) Memastikan Kepuasan Terhadap Pelayanan Yang Diberikan

Memberikan pelayanan yang ramah, menghormati budaya lokal dan responsive terhadap kebutuhan ibu atau pasien.

7) Mendorong Profesionalisme Tenaga Kesehatan

Meningkatkan keterampilan dan kapasitas tenaga kesehatan yang terlibat dengan maksud memberikan pelayanan yang berkualitas dan aman.

c. Ruang Lingkup Pelayanan Kebidanan

Pelayanan kebidanan yang diberikan oleh seorang bidan di fasilitas kesehatan tertentu berfokus pada upaya pencegahan, promosi kesehatan, pertolongan persalinan normal, deteksi komplikasi pada ibu dan anak, pelaksanaan tindakan asuhan sesuai kewenangan bidan atau membutuhkan bantuan lain jika diperlukan, serta kemampuan dalam memberikan tindakan kegawat daruratan. Bidan memiliki peran penting dalam memberikan konseling dan pendidikan kesehatan yang tidak hanya berfokus pada perempuan saja tetapi juga kepada keluarga dan masyarakat, yang mencakup pendidikan antenatal dan persiapan menjadi orang tua, kesehatan perempuan, kesehatan reproduksi dan asuhan kepada anak (Kemenkes RI, 2019).

d. Standar Kompetensi Bidan

- 1) Bidan mempunyai persyaratan pengetahuan dan keterampilan dari ilmu-ilmu sosial, kesehatan masyarakat dan etik yang membentuk dasar dari asuhan yang bermutu tinggi sesuai dengan budaya, untuk perempuan, bayi baru lahir dan keluarganya.
- 2) Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, pendidikan kesehatan yang tanggap terhadap budaya dan pelayanan menyeluruh

dimasyarakat dalam rangka meningkatkan kehidupan keluarga yang sehat, rencana kehamilan dan kesiapan menjadi orang tua.

- 3) Bidan memberikan asuhan antenatal yang bermutu tinggi dalam mengoptimalkan kesehatan ibu dan janin selama masa kehamilan yang meliputi deteksi dini, pengobatan atau dilakukan rujukan bila ditemukan adanya komplikasi tertentu saat hamil.
- 4) Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, tanggap terhadap kebudayaan setempat selama memberikan asuhan ibu bersalin, memimpin persalinan dengan bersih, nyaman dan aman, menangani situasi kegawatdaruratan bila terjadi sebagai bentuk pengoptimalan kesehatan pada ibu dan bayinya yang baru lahir.
- 5) Bidan memberikan asuhan pada ibu nifas dan menyusui yang bermutu tinggi dan tanggap terhadap budaya setempat.
- 6) Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, komprehensif pada bayi baru lahir sehat sampai dengan 1 bulan.
- 7) Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi, komprehensif pada bayi dan balita sehat (1 bulan – 5 tahun).
- 8) Bidan memberikan asuhan yang bermutu tinggi dan komprehensif pada keluarga, kelompok dan masyarakat sesuai dengan budaya setempat.
- 9) Melaksanakan asuhan kebidanan pada wanita atau ibu dengan gangguan sistem reproduksi.

e. Tugas dan Tanggung Jawab Bidan Di Komunitas

Menurut Tambusui (2020), tugas dan tanggung jawab bidan di komunitas berupa tugas utama dan tugas tambahan mengenai pengetahuan dan keterampilan kebidanan pada masa kehamilan, persalinan dan nifas normal, diantaranya:

- 1) Tugas Utama Bidan Di Komunitas
 - a) Identifikasi status ibu dan anak
 - b) Mengelola polindes

- c) Melaksanakan kunjungan rumah pada ibu hamil, nifas dan laktasi bayi serta balita
 - d) Pembinaan peran masyarakat dalam meningkatkan kesehatan
 - e) Meningkatkan upaya kesehatan pada ibu dan anak
 - f) Melaksanakan penyuluhan dan konseling kesehatan
 - g) Pencatatan dan pelaporan
- 2) Tugas Tambahan Bidan Di Komunitas
- a) Pemantauan kesehatan ibu dan anak
 - b) Pelatihan dan pembinaan dukun bayi
 - c) Mengelola dan memberikan obat-obatan sesuai kewenangan
 - d) Menggunakan teknologi yang tepat guna
- 3) Tanggung Jawab Bidan Di Komunitas
- a) Selalu *up-to-date* mengenai pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kemahiran dalam semua aspek dari peran bidan
 - b) Memahami batasan-batasan pengetahuan, keterampilan dan tidak berupaya melampaui wewenang dalam memberikan asuhan
 - c) Menerima tanggung jawab dalam mengambil keputusan serta konsekwensinya
 - d) Berkomunitas dengan teman sejawat atau tenaga kesehatan lainnya
 - e) Memelihara Kerjasama yang baik dengan staf kesehatan dan rumah sakit pendukung untuk memastikan sistem penyuluhan yang optimal
 - f) Memantau mutu yang mencakup penilaian sejawat, Pendidikan berkesinambungan, kaji ulang kasus
 - g) Bekerjasama dengan masyarakat dalam meningkatkan aksi dan mutu asuhan kesehatan

- h) Menjadi bagian dari upaya meningkatkan status wanita serta kondisi hidup mereka dan menghilangkan kultur praktek yang terbukti merugikan kaum wanita

f. Tugas dan Tanggung Jawab Bidan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Menurut Tambusuai (2020), tugas dan tanggung jawab bidan di dalam lingkungan fasilitas kesehatan, diantaranya:

- 1) Tanggung jawab bidan dalam sistem pelayanan kesehatan

Seorang bidan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan di masyarakat, sehingga sebagai tenaga profesional bidan memikul tanggung jawab dalam pelayanan.

- 2) Tanggung jawab bidan terhadap peraturan perundang-undangan

Seorang bidan dalam memberikan asuhan dan mempertanggung jawabkan tugas dan kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- 3) Tanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi

Setiap bidan memiliki tanggung jawab dalam memelihara kemampuan profesionalnya sehingga, bidan harus selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikuti berbagai seminar, pertemuan ilmiah atau Pendidikan berkelanjutan.

- 4) Tanggung jawab terhadap penyimpanan catatan kebidanan

Setiap asuhan yang diberikan oleh bidan harus dimasukkan dalam proses pendokumentasian dalam bentuk catatan tertulis. Catatan yang berisikan informasi pelayanan yang diberikan pada pasien, catatan dapat dipertanggung jawabkan bila terjadi gugatan dan dapat dijadikan bahan laporan untuk disampaikan kepada atasan

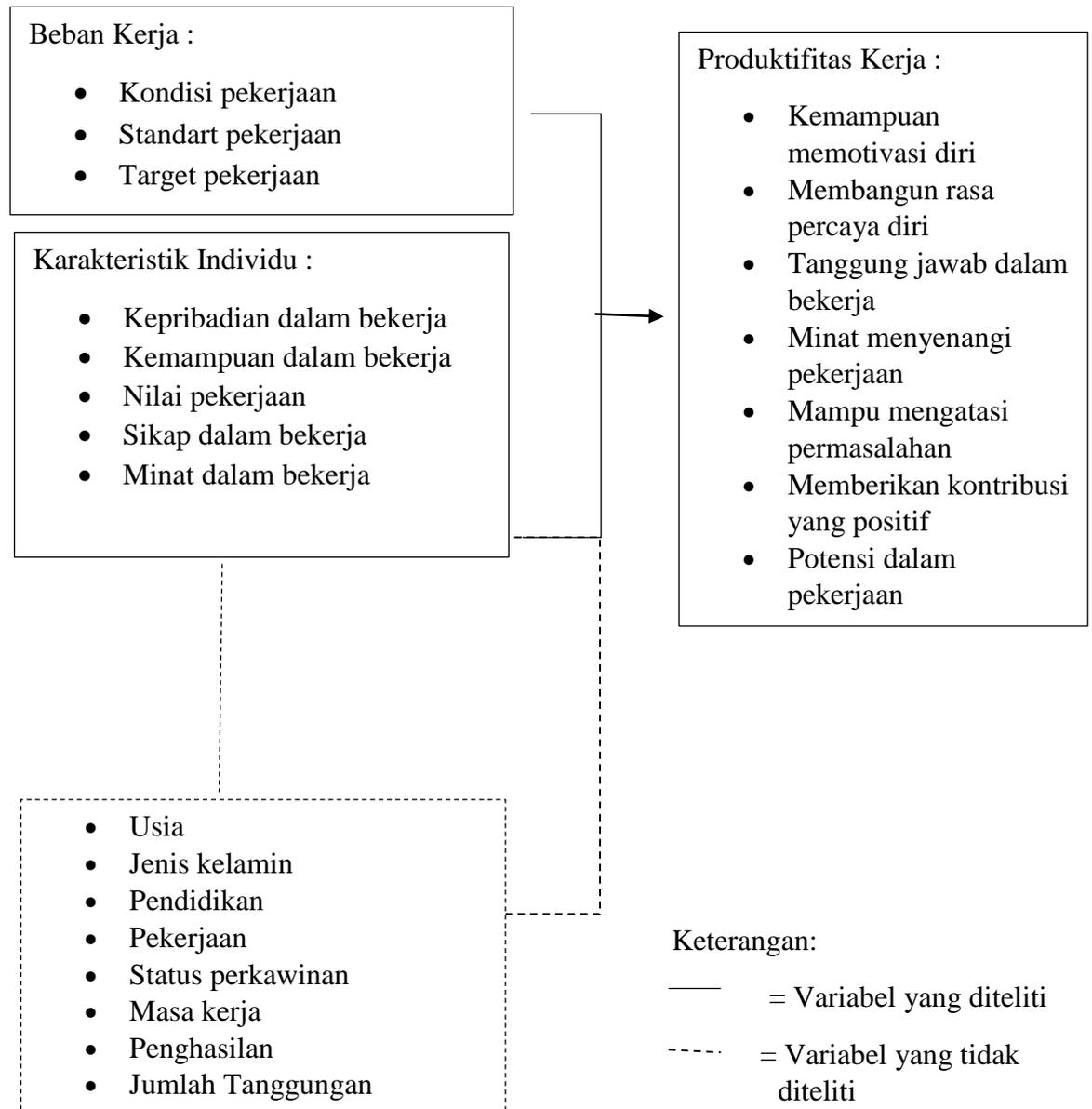
5) Tanggung jawab terhadap keluarga yang dilayani

Bidan memiliki kewajiban dalam memberikan asuhan pada ibu dan anak yang meminta pertolongan kepadanya, yang merupakan bagian dari keluarga. Sehingga, peran bidan sangat erat dengan keluarga yang tidak hanya focus pada kesehatan ibu dan anak tetapi juga menyangkut kesehatan keluarga dengan mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan yang dibutuhkan keluarga dalam meningkatkan derajat kesehatan.

6) Tanggung jawab terhadap profesi

Bidan memiliki organisasi profesi yang membawahi seorang bidan dalam memberikan asuhan, sehingga asuhan kebidanan yang diberikan harus sesuai dengan standart keprofesian. Juga bidan memiliki hak untuk mengajukan suara dan pendapat tetnang profesinya

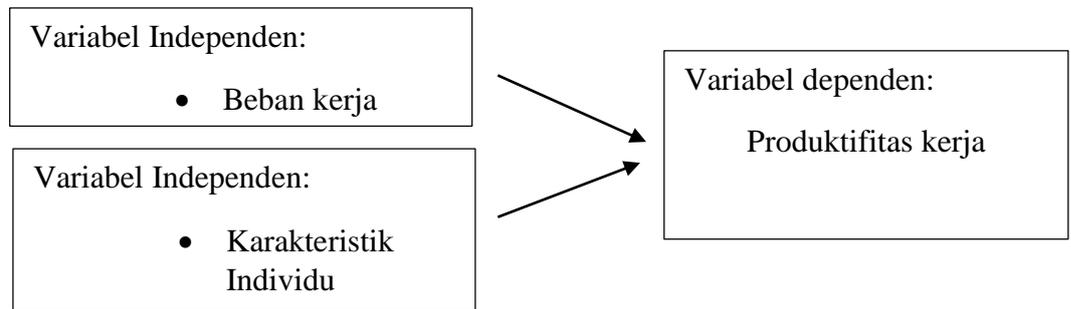
B. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: (Qoyyimah et al., 2020), (Ni Ketut Meriantini, 2020), (Via et al., 2022), (Febriyanti et al., 2022a), (Hulu et al., 2022).

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini diantaranya:

Ha1: Ada hubungan beban kerja terhadap produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora

Ha2: Ada hubungan karakteristik individu terhadap produktifitas kerja tenaga kesehatan pelayanan kebidanan di Puskesmas Blora