

## **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jaminan Persalinan Di Puskesmas Kabupaten Lumajang**

**Herlidian Putri\***

\*Dosen D III Kebidanan STIKES dr. Soebandi Jember

### **ABSTRAK**

KB pasca persalinan merupakan salah satu layanan atau syarat kepesertaan jampersal. Di Kabupaten Lumajang hanya 57,8% peserta jampersal yang mengikuti KB pasca persalinan. Selama ini Bidan cenderung tidak melakukan konseling KB secara mendalam, sehingga diasumsikan bahwa motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan rendah. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program jampersal.

Penelitian ini adalah penelitian *observasional* dengan desain *crosssectional*. Pengambilan data dilakukan secara angket dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Populasi adalah semua Bidan yang wajib melaksanakan jampersal di Kabupaten Lumajang. Jumlah responden 164 Bidan yang dipilih secara *clustered random sampling*. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *Chi square* dan multivariat dengan regresi logistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (78,7%) responden berpendidikan Diploma III, mempunyai masa kerja >10 tahun (57,9%) dan (54,9%) berusia >35 tahun. Sebagian besar responden (56,1%) mempunyai motivasi rendah. Persepsi responden terhadap pekerjaan, insentif, teknik supervisi, kebijakan administratif sebagian besar tergolong baik. Tanggung jawab dan kompetensi bidan sebagian besar baik. Ada hubungan positif antara tanggung jawab, persepsi tehnik supervisi, persepsi kebijakan administratif dan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan. Tidak ada hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan, persepsi insentif, kompetensi dan motivasi dalam pelayanan KB pasca persalinan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal adalah tanggung jawab.

Disarankan agar Dinas Kesehatan menyediakan format pelaporan KB pasca persalinan, adanya supervisi program jampersal dan mempermudah proses pengklaiman.

**Kata kunci: Motivasi, Bidan, KB pasca persalinan**

### **PENDAHULUAN**

Dalam upaya mendukung penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) sesuai target MDGs angka kematian ibu (AKI) di Indonesia sampai 2015 adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup dan angka kematian bayi (AKB) 26 per 10.000. Dalam rangka mempercepat pencapaian tujuan pembangunan kesehatan nasional serta *millennium development goals (MDGs)*, pada tahun 2011 kementerian kesehatan meluncurkan kebijakan

jaminan persalinan (jampersal).<sup>1-2</sup> Sesuai juknis jampersal, berdasarkan peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia No 631/MENKES/PER/III/2011 pelayanan yang dijalani salah satunya yakni KB pasca persalinan.<sup>3</sup> Salah satu sasaran MDGs kelima khususnya 5B dengan indikator yaitu meningkatkan CPR (*Contraception Prevalence Rate*) modern menjadi 65%, menurunkan *unmetneed* KB menjadi 5%.<sup>4</sup> Dengan adanya kebijakan jampersal yang terintegrasi tersebut, pelayanan KB lebih diarahkan

kepada kontrasepsi jangka panjang (MKJP) IUD, AKBK/susuk KB, MOP dan MOW, mengingat selama ini jumlah akseptor KB MKJP lebih rendah dibandingkan non MKJP, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah yaitu tingkat ekonomi/ keterbatasan dana untuk menggunakan KB MKJP karena memang lebih mahal dibandingkan KB non MKJP.

Dari hasil laporan KB pasca persalinan di kabupaten Lumajang, sampai dengan tahun 2011 dari total 16.181 persalinan jampersal hanya 9359 orang yang mengikuti KB pasca persalinan (57,8%) dan yang mendominasi adalah metode kontrasepsi non jangka panjang (non MKJP) sebesar 7862 sedangkan metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP) sebesar 1497. Tentunya hal ini kurang sesuai dengan harapan dari kebijakan jampersal, dimana pelayanan KB pasca persalinan lebih diarahkan kepada metode kontrasepsi jangka panjang (MKJP).

**BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas persepsi terhadap pekerjaan, tanggung jawab, persepsi insentif, persepsi teknis supervisi, persepsi kebijakan administratif,

kompetensi dan variabel terikat (motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program jampersal).

Dalam penelitian ini pendekatan waktu yang digunakan adalah *cross sectional*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh bidan yang melaksanakan tugas memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada program jampersal baik yang bertugas di desa maupun di Puskesmas kabupaten Lumajang sebanyak 276 bidan.

Sampel dalam penelitian ini adalah bidan yg melaksanakan tugas memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada program jampersal di 25 puskesmas baik yang bertugas di Desa maupun di Puskesmas Kabupaten Lumajang sebanyak 164. Cara pengambilan sampel dari jumlah 164 responden dengan *clustered random sampling*.

**HASIL dan PEMBAHASAN**  
**Gambaran Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini karakteristik responden didasarkan pada usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik secara lengkap mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan usia, pendidikan dan masa kerja (n=164)

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Usia		
20-35	74	45,1
>35	90	54,9
Pendidikan		
P2B	32	19,5
DIII	129	78,7
DIV	3	1,8
Masa Kerja		
< 5 tahun	31	18,9
5-10 tahun	38	23,2
> 10 tahun	95	57,9

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa mayoritas Bidan berusia antara 31 – 40 tahun (42,1%) dengan tingkat pendidikan didominasi oleh DIII sebesar 129 (78,7%)

dan masa kerja mayoritas 10-20 tahun 72 (43,9%). Pendidikan profesi Bidan menurut KEPMENKES No. 369/MENKES/SK/III/2008 tentang

Standar Profesi Bidan yaitu lulusan pendidikan DIII Kebidanan, merupakan Bidan pelaksana yang memiliki kompetensi melaksanakan praktiknya di institusi pelayanan maupun praktik perorangan. Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa masih ada (19,5%) Bidan yang masih berpendidikan P2B, tentunya hal ini kurang sesuai dengan standar profesi Bidan yaitu minimal D III. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai lama kerja 10-20 tahun yaitu sebesar 72 (43,9%).

Menurut Nitisemito (1996) senioritas atau sering disebut dengan istilah “*length of service*” atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada

perusahaan tertentu. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Semakin lama bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin banyak kasus yang ditangani akan membuat seorang Bidan akan mahir dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak terkait dalam hal ini adalah pemerintah apabila bila mereka menginginkan setiap Bidan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelayanan KB pasca persalinan Jampersal, karena dengan motivasi, seorang Bidan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 4.2. Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	TP		KK		SR		SL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Saya berusaha memberikan pemahaman tentang pentingnya KB pasca persalinan kepada masyarakat	0	0	16	9,8	36	22,0	112	68,3
Bila ada masalah dalam pelayanan KB pasca persalinan dalam jampersal, saya berdiskusi dengan IBI untuk mencari solusinya *	57	34,8	47	28,7	35	21,3	25	15,2
Saya menentukan target pencapaian pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	25	15,2	30	18,3	54	32,9	55	33,5
Saya melakukan komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) pada masyarakat tentang pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	0	0	8	4,9	58	35,4	98	59,8
Saya berusaha menjaga kualitas pelayanan KB pasca persalinan pada peserta jampersal	0	0	3	1,8	52	31,7	109	66,5
Saya memulai melakukan KIE pada pasien tentang KB pasca persalinan pada jampersal dimulai pada setelah persalinan *	18	11,0	2	1,2	58	35,4	86	52,4
Saya memberikan kebebasan sepenuhnya pada klien untuk memilih kontrasepsi tanpa memberikan arahan *	14	8,5	46	28,0	40	24,4	64	39,0
Hasil pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal saya catat dalam formulir laporan pencapaian secara harian	9	5,5	19	11,6	40	24,4	96	58,5

pelaporan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal saya buat per triwulan	41	25,0	41	25,0	38	23,2	44	26,8
melakukan kemitraan dengan tokoh masyarakat, tokoh agama, dan LSM dalam pelaksanaan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal.	25	15,2	86	52,4	25	15,2	28	17,1
Saya tidak mensosialisasikan hasil pendataan ibu hamil pada kepala puskesmas	12	7,3	16	9,8	36	22,0	100	61,0

Keterangan: TP = Tidak Pernah, KK = Kadang- kadang, SR = Sering, SL = Selalu, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Motivasi	Responden	
	N	%
Rendah	92	56,1
Tinggi	72	43,9

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal diperoleh hasil bahwa Bidan sebagai responden adalah rendah (56,1%).

Motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan Jampersal buruk, hal ini memang tidak terlepas dari tugas Bidan dalam membantu masyarakat khususnya di Bidang kesehatan ibu dan anak. Bidan mempunyai peranan dan tanggung jawab yang besar dalam bidang pelayanan. Dalam hal ini Bidan membutuhkan dukungan dari berbagai pihak dalam memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Namun di Kabupaten Lumajang belum ada SOP mengenai KB pasca persalinan

dalam Jampersal, supervisi juga belum berjalan sehingga hal ini dapat mempengaruhi motivasi Bidan. Padahal dalam buku pedoman KB pasca persalinan pada program Jampersal menyebutkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan SOP.

**Deskripsi Responden Tentang Persepsi Terhadap Pekerjaan**

Persepsi terhadap pekerjaan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal didefinisikan sebagai tanggapan Bidan mengenai pekerjaannya berdasarkan keinginan dan kebutuhan sehingga dapat mendorongnya untuk memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal.

Tabel 4.4. Persepsi Terhadap Pekerjaan Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Menjadi seorang Bidan sesuai dengan harapan saya	1	0,6	17	10,4	116	70,7	30	18,3
Saya menjadi bidan karena memiliki prospek kerja yang bagus	6	3,7	44	26,8	95	57,9	19	11,6
Bidan mempunyai tugas melayani masyarakat	3	1,8	2	1,2	78	47,6	81	49,4

Bidan merupakan pekerjaan yang membuat saya dikenal masyarakat	1	0,6	22	13,4	130	79,3	11	6,7
Sebagai seorang bidan saya merasa terbebani dengan banyaknya laporan yang harus saya buat *	33	20,1	8	4,9	33	20,1	90	54,9
Bidan harus dapat berkomunikasi dengan baik terhadap masyarakat	3	1,8	2	1,2	86	52,4	73	44,5
Saya senang menjadi bidan karena bekerjasama dengan berbagai pihak	2	1,2	7	4,3	114	69,5	41	25,0
Pekerjaan sebagai bidan sangat melelahkan *	40	24,4	10	6,1	88	53,7	26	15,9
Saya merasa nyaman memberikan pelayanan KB Pasca persalinan karena dapat menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat	2	1,2	17	10,4	113	68,9	32	19,5
Saya senang bekerja sebagai bidan karena dapat membantu orang lain	5	3,0	1	0,6	91	55,5	67	40,9

Keterangan: STS= sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, S = setuju, SS = sangat setuju, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Persepsi Terhadap Pekerjaan Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Persepsi terhadap pekerjaan	Responden	
	N	%
Buruk	69	42,1
Baik	95	57,9

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai persepsi terhadap pekerjaan diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menyatakan baik (57,9%). Hal itu berarti bahwa persepsi Bidan terhadap KB pasca persalinan pada program Jampersal dapat mendukung program pemerintah bahwa program Jampersal berupaya mendukung penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB) sesuai target MDGs angka kematian ibu (AKI) di Indonesia sampai 2015 adalah 102 per 100.000 kelahiran hidup dan angka kematian bayi (AKB) 26 per 10.000

**Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus di pikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat, manusia merasa bertanggung jawab

karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengorbanan.

Tugas dan tanggung jawab sangat penting dalam menentukan mutu kinerja Bidan. Bidan harus waspada serta meningkatkan kinerjanya mengingat tugas dan tanggung jawab berhubungan dengan kegiatan atau tindakan mereka. Bidan perlu memonitor dan mengevaluasi semua hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, dan selalu berupaya meningkatkan serta menjaga mutu pelayanannya. Bidan memiliki kewenangan untuk memberikan pelayanan keluarga berencana dan kesehatan masyarakat. Berdasarkan hal inilah Bidan memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan program tersebut.

Tabel 4.6. Tanggung Jawab Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	TP		KK		SR		SL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dalam memberikan pelayanan KB pasca persalinan saya lakukan sesuai ketentuan yang berlaku	1	0,6	3	1,8	52	31,7	108	65,9
Saya melakukan follow up pasca pemasangan alkon pada klien jampersal	1	0,6	22	13,4	40	24,4	101	61,6
Kepala Puskesmas memberikan kewenangan sepenuhnya pada saya untuk memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	21	12,8	53	32,3	47	28,7	43	26,2
Saat ada acara pertemuan dengan warga (pengajian/ arisan) saya sempatkan untuk memperkenalkan KB pasca persalinan pada jampersal	22	13,4	85	51,8	41	25,0	16	9,8
Saya melaporkan hasil pencapaian KB pasca persalinan pada jampersal pada kepala Puskesmas secara rutin	18	11,0	36	22,0	46	28,0	64	39,0
Saya tidak pernah menganggapi permasalahan KB pasca persalinan pada jampersal yang ada di wilayah kerja saya *	5	3,0	17	10,4	25	15,2	117	71,3
Segera melakukan rujukan bila ada komplikasi pasca pemasangan	5	3,0	17	10,4	21	12,8	121	73,8
Melakukan konseling pasca pemasangan alkon	1	0,6	6	3,7	25	15,2	132	80,5
memberikan konseling pada klien jampersal pada setiap ANC dan setelah persalinan	0	0	3	1,8	48	29,3	113	68,9

Keterangan: TP = Tidak Pernah, KK = Kadang- kadang, SR = Sering, SL = Selalu, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Tanggung jawab	Responden	
	N	%
Buruk	74	45,1
Baik	90	54,9

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai tanggung jawab diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menyatakan baik (54,9%).

Hal ini berarti Bidan telah bertanggung jawab sesuai dengan peran dan fungsi Bidan itu sendiri dalam Bidang kesehatan, Bidan memiliki kewenangan untuk memberikan

pelayanan keluarga berencana dan kesehatan masyarakat. Berdasarkan hal inilah, Bidan dituntut untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan sekaligus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayannya termasuk pelayanan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Karena hanya melalui pelayanan berkualitas pelayanan yang terbaik dan terjangkau yang diberikan oleh Bidan.

Harga untuk jasa- jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya, dengan kata lain persepsi insentif merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Persepsi insentif/ upah merupakan faktor yang sangat penting bagi pegawai/ pekerja karena merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Persepsi insentif/ upah merupakan hal yang vital bagi pekerja, karena dengan adanya persepsi insentif karyawan mau bekerja.

**Persepsi Persepsi insentif**

Tabel 4.8. Persepsi insentif Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	STS		TS		S		SS	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dana KB Pasca Persalinan yang saya terima kurang sesuai dengan harapan *	11	6,7	43	26,2	89	54,3	21	12,8
Perlu ada kenaikan dana untuk bidan dalam pelayanan KB Pasca persalinan pada jampersal*	11	6,7	16	9,8	102	62,2	35	21,3
Imbalan yang diterima oleh saya seharusnya lebih besar dari petugas lain, karena saya merupakan ujung tombak terdepan dalam pelayanan KB pasca persalinan*	32	19,5	87	53,0	40	24,4	5	3,0
Mendapatkan imbalan tinggi merupakan harapan saya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat*	11	9,1	65	44,5	73	39,6	15	6,7
Pengklaiman dana pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal melalui puskesmas terlalu berbelit *	10	6,1	52	31,7	90	54,9	12	7,3
Saya berusaha meningkatkan pencapaian KB pasca persalinan pada jampersal untuk meningkatkan pendapatan *	6	3,7	61	37,2	81	49,4	16	9,8
Pengklaiman dana pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal berlangsung lama *	32	19,5	98	59,8	29	17,7	5	3,0
Persepsi insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya	7	4,3	60	36,6	89	54,3	8	4,9
Prosedur pengklaiman dana di dinas kesehatan cukup rumit *	31	18,9	94	57,3	33	20,1	6	3,7

Keterangan: STS= sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, S = setuju, SS = sangat setuju, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Persepsi insentif Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Persepsi insentif	Responden	
	N	%
Buruk	58	35,4
Baik	106	64,6

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai persepsi insentif diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menyatakan baik (64,6%).

Jampersal merupakan program pemerintah, dimana biaya paket Jampersal tersebut sudah ditetapkan pula besarnya oleh pemerintah. Oleh karena itu sistem persepsi insentif dalam Jampersal ini adalah berdasarkan ikatan kerja sama. Persepsi insentif/ upah merupakan hal yang vital bagi pekerja,

karena persepsi insentif merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja.

#### Persepsi Teknis Supervisi

Supervisi dimaksudkan sebagai berbagai tindakan yang dilakukan untuk memastikan sebagai berbagai tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa staf pelaksana melaksanakan kegiatan secara efektif dan menjadi terampil bekerja. Bidan dalam memberikan pelayanan dalam mengimplementasikan program maka perlu dilakukan supervisi terhadap kinerja Bidan tersebut.

Tabel 4.10 Persepsi Terhadap Tehnik Supervisi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	TP		KK		SR		SL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dinas Kesehatan memantau pelaksanaan KB pasca persalinan pada jampersal	2	2,2	32	19,5	46	28,0	84	51,2
IBI membantu memberikan solusi pada permasalahan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	45	27,4	60	36,6	37	22,6	22	13,4
Laporan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal tidak disupervisi oleh Dinas Kesehatan *	49	29,9	55	33,5	29	17,7	31	18,9
Dinas Kesehatan memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana untuk pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	1	0,6	42	25,6	65	39,6	56	34,1
Kepala BP KB tidak melakukan pengawasan terhadap peningkatan akses dan kualitas KB pasca persalinan pada jampersal	54	32,9	60	36,6	34	20,7	16	9,8
Adanya kunjungan/ survey lapangan dari Dinas Kesehatan untuk mengevaluasi pelayanan	5	3,0	69	42,1	67	40,9	23	14,0



program KB pasca persalinan pada jampersal									
Kepala Puskesmas tidak melakukan evaluasi pencapaian KB Pasca persalinan pada jampersal di wilayah kerjanya *	62	37,8	65	39,6	27	16,5	10	6,1	
Kepala Puskesmas melakukan pembinaan terkait pelaksanaan program dan kegiatan KB pasca persalinan pada jampersal	15	9,1	48	29,3	65	39,6	36	22,0	
Bidan Koordinator mensupervisi ketersediaan alat kontrasepsi di tempat pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	10	6,1	27	16,5	58	35,4	69	42,1	
IBI melakukan evaluasi Kualitas pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal yang dilakukan oleh Bidan	54	32,9	44	26,8	37	22,6	29	17,7	
Kepala Puskesmas memantau pencapaian KB pasca persalinan pada jampersal yang berada diwilayah kerjanya	16	9,8	42	25,6	64	39,0	42	25,6	
Pada saat supervisi IBI memberikan petunjuk pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal kepada Bidan	54	32,9	42	25,6	45	27,4	23	14,0	
Kepala Puskesmas mengupayakan penyelesaian masalah yang ditemukan pada saat supervisi pencatatan dan pelaporan pelaksanaan KB pasca persalinan pada jampersal	9	5,5	37	22,6	65	39,6	53	32,3	

Ket: TP = Tidak Pernah, KK = Kadang- kadang, SR = Sering, SL = Selalu, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Persepsi Tehnik Supervisi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Persepsi Teknis Supervisi	Responden	
	N	%
Buruk	62	37,8
Baik	102	62,2

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai teknis supervisi diperoleh hasil bahwa Bidan sebagai responden menyatakan baik sebesar (62,2%). Supervisi juga merupakan jembatan antara kualitas kepemimpinan dan teknik- teknik

manajemen. Supervisi berbeda dengan inspeksi, dalam arti supervisi memberi dukungan kepada staf yang sedang disupervisi. Dukungan yang harus diberikan apabila diperlukan dapat berupa pemahaman tujuan dari program, cara melaksanakan tugas atau hubungan antar manusia. Kegiatan supervisi bertujuan

untuk melakukan evaluasi dari pelayanan yang dilakukan oleh Bidan. Hal ini sesuai dengan tujuan dari supervisi yaitu untuk memantau secara langsung dan mengikuti perkembangan setiap kegiatan dan sekaligus memberikan pembinaan dan bantuan teknis.

Kegiatan supervisi yang dilaksanakan dimaksudkan agar pelaksanaan program KB pasca persalinan pada program Jampersal sesuai dengan rencana dan masalah di lapangan dapat dipecahkan serta mencapai tujuan dan sasaran.

**Persepsi Kebijakan Administratif**

Administrasi dan kebijakan pelaksanaan KB pasca persalinan pada Jampersal adalah tanggapan Bidan mengenai program- program/ kebijakan pemerintah terhadap pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal untuk pencapaian sasaran atau tujuan, yang dibuat oleh pimpinan (dinkes dan BP KB kabupaten lumajang) yang dapat dilaksanakan dan diawasi yang, seperti: format laporan, aturan pendokumentasian, serta hal- hal lain yang ditetapkan baik secara formal atau informal yang dibuat sesuai dengan prosedur pelayanan KB pasca persalinan.

Tabel 4.12. Persepsi Terhadap Kebijakan Administratif Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pernyataan	TP		KK		SR		SL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
BP KB melakukan kemitraan strategis pelaksanaan KB pasca persalinan pada jampersal dengan Dinas Kesehatan	6	3,7	46	28,0	60	36,6	52	31,7
Dinas Kesehatan menyusun petunjuk pelaksanaan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	7	4,3	27	16,5	63	38,4	67	40,9
Dinas Kesehatan menyusun SOP (standar operasional prosedur) KB pasca persalinan pada jampersal	7	4,3	27	16,5	64	39,0	66	40,2
Kepala Puskesmas membuat penetapan waktu penyusunan pencatatan dan pelaporan pencapaian KB pasca persalinan pada jampersal*	11	6,7	44	26,8	64	39,0	45	27,4
Dinas Kesehatan membuat pedoman tata cara pelaksanaan pencatatan dan pelaporan pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	14	8,5	23	14,0	70	42,7	57	34,8
BP KB membuat pengembangan materi KIE melalui berbagai media kepada masyarakat tentang pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal	27	16,5	54	32,9	51	31,1	32	19,5
Dinas Kesehatan mensosialisasikan Prosedur jaminan pembiayaan KB pasca persalinan pada jampersal	5	3,0	26	15,9	72	43,9	61	37,2
BP KB membuat persiapan pelaksanaan surveillance pasca pemasangan (SPP)	33	20,1	64	39,0	32	19,5	35	21,3

Dinas Kesehatan menyediakan register dan lembar persetujuan tindakan medis (informed consent)	14	8,5	25	15,2	61	37,2	63	38,4
Kepala Puskesmas membuat target pencapaian KB pasca persalinan pada jampersal di wilayah kerjanya	19	11,6	44	26,8	55	33,5	46	28,0
Dinas Kesehatan melakukan kerja sama dengan BP KB dalam pelaksanaan program KB pasca persalinan pada Jampersal	7	4,3	22	13,4	69	42,1	66	40,2

Ket: TP = Tidak Pernah, KK = Kadang- kadang, SR = Sering, SL = Selalu, \* = pernyataan negatif

Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Persepsi Kebijakan Administratif Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Persepsi Kebijakan Administratif	Responden	
	N	%
Buruk	54	32,9
Baik	110	67,1

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai persepsi terhadap kebijakan administratif diperoleh hasil bahwa Bidan sebagai responden menyatakan baik (67,1%). Komisi pendidikan administrasi kesehatan AS (1974), pada administrasi kesehatan menyangkut: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengordinasian, penilaian terhadap sumber, tata cara dan kesanggupan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan terhadap kesehatan, Perawatan, kedokteran, serta lingkungan yang sehat dengan jalan menyediakan dan menyelenggarakan berbagai upaya kesehatan yang ditunjukkan kepada perseorangan, keluarga, kelompok, ataupun masyarakat.

Persepsi baik dalam kebijakan administratif karena memang belum ada kebijakan yang spesifik untuk KB pasca persalinan pada program Jampersal di Kabupaten Lumajang. Yang ada masih kebijakan tentang KB secara umum, tetapi responden menganggap bahwa kebijakan tersebut sama dengan kebijakan dalam pelayanan KB pasca

persalinan. Sehingga persepsi responden mengenai kebijakan administratif baik meskipun kenyataannya kebijakan administratif untuk KB pasca persalinan di Kabupaten Lumajang belum ada.

**Deskripsi Responden Tentang Kompetensi**

Kompetensi Bidan adalah kemampuan dan karakteristik yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki seorang Bidan dalam melaksanakan praktek kebidanan pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, secara aman dan bertanggung jawab sesuai dengan standar sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat.

Tabel 4.14. Kompetensi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan

Pertanyaan	Benar	
	N	%
KIE tentang KB pasca persalinan dimulai sejak ANC	120	73,2
Waktu pemasangan KB pasca persalinan adalah segera setelah melahirkan – 42 hari setelah persalinan	157	95,7
Pelatihan yang pernah saya ikuti diantaranya adalah CTU	110	67,1
Tujuan KB pasca persalinan adalah meningkatkan pelayanan KB pasca persalinan	121	73,8
KB pasca persalinan diarahkan pada penggunaan kontrasepsi jangka panjang	135	82,3
Tindakan awal pada pemasangan alkon adalah anamnesa	137	83,5
Penanganan komplikasi dan kegagalan akibat pemakaian alkon yaitu dengan merujuk pada pelayanan tingkat lanjutan	148	90,2
Pokok- pokok pelaksanaan KB dalam Jampersal salah satunya adalah KIE kepada masyarakat tentang KB dalam Jampersal	155	94,5
Pembuatan laporan KB pasca persalinan dalam Jampersal yaitu setiap triwulan	103	62,8
Pelayanan KB pasca persalinan yang diberikan pada klien harus memenuhi SOP (standar operasional prosedur)	157	95,7

Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Kompetensi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n = 164)

Kompetensi	Responden	
	N	%
Buruk	47	28,7
Baik	117	71,3

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil analisis pada pernyataan mengenai kompetensi Bidan diperoleh hasil bahwa Bidan sebagai responden menyatakan baik (71,3%).

Di dalam lingkup praktik kebidanan, kompetensi Bidan sebagaimana tertuang dalam buku kompetensi Bidan Indonesia meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh seorang Bidan dalam melaksanakan praktek pelayanan KB pasca persalinan Jampersal. Kompetensi ini dianggap

sebagai ukuran maksimum dalam mengategorikan suatu pekerjaan atau jabatan dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan kata lain pekerja dikatakan kompeten apabila mampu melaksanakan proses kerja secara benar sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan atau jabatannya. Dalam hal ini kompetensi Bidan perlu terus ditingkatkan baik melalui pendidikan ataupun pelatihan sehingga dalam pemberian pelayanan KB pasca persalinan pada Jampersal semakin baik.

**Analisis Bivariat**

1. Hubungan persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.16. Tabulasi Silang Persepsi Terhadap Pekerjaan Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Persepsi terhadap Pekerjaan	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	N	%	N	%		
Baik	46	48,4	49	52,6	95	100
Buruk	26	37,7	43	62,3	69	100

$X^2 = 1,872$  nilai  $p = 1,171$

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa responden yang memiliki motivasi tinggi dan persepsi terhadap pekerjaan baik lebih besar (48,4%) dari pada yang memiliki motivasi tinggi dan persepsi terhadap pekerjaan buruk (37,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi square* diperoleh nilai  $p = 0,171 (>0.05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak ada hubungan antara persepsi terhadap pekerjaan dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Jampersal adalah jaminan pembiayaan pelayanan persalinan yang meliputi pemeriksaan kehamilan, petolongan persalinan, pelayanan nifas termasuk pelayanan KB dan pelayanan bayi baru lahir. Dikeluarkannya Jampersal ini dilatarbelakangi bahwa untuk menjamin terpenuhinya hak hidup sehat bagi seluruh penduduk termasuk

penduduk miskin dan tidak mampu, pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan sumber daya di Bidang kesehatan yang adil dan merata bagi seluruh masyarakat untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Hezberg menyatakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menentukan sikap karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa Jampersal merupakan program pemerintah sedangkan tugas Bidan adalah hanya sebagai pelaksana dalam memberikan pelayanan KB pasca persalinan pada Jampersal. Sehingga persepsi terhadap pekerjaan Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada Jampersal tidak mempunyai hubungan dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan.

2. Hubungan tanggung jawab dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.17. Tabulasi Silang Tanggung Jawab Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Tanggung Jawab	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	N	%	N	%		
Baik	48	53,3	42	46,7	90	100
Buruk	24	32,4	50	67,6	74	100

$X^2 = 7,203$  nilai  $p = 0,007$

Pada tabel 4.17 terlihat bahwa responden dengan motivasi tinggi dan tanggung jawab baik lebih besar (53,3%) dari yang memiliki motivasi tinggi dan tanggung jawab buruk (32,4%).

Berdasarkan hasil uji statistik nilai  $p = 0.007 (<0.05)$  yang artinya terdapat

hubungan antara tanggung jawab dengan dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Setiap Bidan mempunyai wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang diikuti pertanggung

jawaban. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggung jawaban, begitu pula sebaliknya.

Praktik kebidanan adalah serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Bidan kepada klien (individu, masyarakat dan keluarga) sesuai dengan kewenangan dan kemampuannya. Asuhan kebidanan adalah penerapan fungsi, kegiatan dan tanggung jawab Bidan dalam memberikan pelayanan kepada klien yang

mempunyai kebutuhan dan atau masalah kebidanan meliputi masa kehamilan, persalinan, nifas, bayi dan KB termasuk kesehatan reproduksi perempuan serta pelayanan kesehatan masyarakat, berdasarkan hal tersebut kegiatan pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal merupakan salah satu bentuk tanggung jawab Bidan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di Bidang kesehatan, sehingga hal ini mampu mendorong motivasi Bidan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan KB pasca persalinan.

3. Hubungan persepsi insentif dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.18. Tabulasi Silang Persepsi insentif Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Persepsi	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		N	%
	N	%	N	%		
Baik	47	44,3	59	55,7	106	100
Buruk	25	43,1	33	56,9	58	100

$X^2 = 0,023$  nilai  $p = 0,879$

Pada tabel 4.18 terlihat bahwa responden dengan motivasi tinggi dan persepsi insentif baik lebih besar (44,3%) dari yang bermotivasi tinggi dan persepsi insentif buruk (43,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik dimana nilai  $p = 0,879 (>0,05)$  yang artinya tidak terdapat hubungan antara persepsi insentif dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Pengelolaan persepsi insentif merupakan kegiatan yang sangat penting

dalam membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi karyawan dapat menciptakan dan mempertahankan produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi insentif tidak berhubungan dengan motivasi Bidan. berdasarkan jawaban responden yang sebagian besar setuju perlu ada kenaikan dana untuk Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan namun secara teknis sistem kebijakan tentang pendanaan KB pasca persalinan untuk Bidan, terangkum dalam paket pendanaan Jampersal.

4. Hubungan persepsi teknis supervisi dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.19. Tabulasi Silang Persepsi Teknis Supervisi Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Persepsi Teknis Supervisi	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	N	%	N	%		
Baik	52	51,0	50	49,0	102	100
Buruk	20	32,3	42	67,7	62	100

$X^2 = 5,488$  nilai  $p = 0,019$

Pada tabel 4.19 diketahui bahwa responden dengan motivasi tinggi dan persepsi tehnik supervisi baik lebih besar (51,0%) dari yang bermotivasi tinggi dan persepsi teknis supervisi buruk (32,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik dimana nilai  $p = 0.019 (<0,05)$  yang artinya terdapat hubungan antara persepsi teknis supervisi dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Kegiatan supervisi berhubungan dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal, hal ini dikarenakan Kegiatan supervisi dilakukan dengan tujuan untuk memberi keterangan sebanyak-

banyaknya kepada bawahan, memenuhi keinginan bawahan, memberi ijin karyawan melakukan kegiatan dan mengambil keputusan sendiri sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan, memberi pendapat karyawan, melakukan peraturan tidak baku, memberi kesempatan kepada bawahan untuk menafsirkan dan melaksanakan perintah-perintah yang diberikan, konsekuen dalam melaksanakan peraturan, memperjuangkan kepentingan karyawan dan tidak mendiskriminasi karyawan.

5. Hubungan persepsi kebijakan administratif dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.20. Tabulasi Silang Perspsi Kebijakan Administratif Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Persepsi Kebijakan Administratif	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	N	%	N	%		
Baik	55	50,0	55	50,0	110	100
Buruk	17	31,5	37	68,5	54	100

$X^2 = 5,043$  nilai  $p = 0,025$

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh bahwa responden dengan motivasi tinggi dan persepsi kebijakan administratif baik lebih besar (50,0%) dari yang bermotivasi tinggi dan persepsi kebijakan administratif buruk (31,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik dimana nilai  $p = 0.025 (<0,05)$  yang artinya terdapat hubungan antara persepsi kebijakan administratif dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila

dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Kebijakan administratif sebenarnya sangat penting bagi Bidan, dokumentasi kebidanan sangat penting bagi Bidan dalam memberikan asuhan kebidanan, karena asuhan kebidanan yang diberikan kepada klien membutuhkan pencatatan dan pelaporan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk evaluasi program sehingga bisa dicari solusi untuk permasalahan yang ada, dalam penelitian ini kebijakan administratif mempunyai hubungan dengan motivasi Bidan, hal ini

disebabkan bahwa kebijakan Bidan dalam melaksanakan pelayanan administratif merupakan pedoman bagi KB pasca persalinan pada Jampersal.<sup>8-9</sup>

6. Hubungan kompetensi dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal

Tabel 4.21. Tabulasi Silang Kompetensi Dengan Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB Pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas Kabupaten Lumajang Tahun 2012 (n=164)

Kompetensi	Motivasi Bidan				Total	
	Tinggi		Rendah		n	%
	N	%	N	%		
Baik	55	47,0	62	53,0	117	100
Buruk	17	36,2	30	63,8	47	100

$X^2 = 1,599$  nilai  $p = 0,206$

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa responden dengan motivasi tinggi dan kompetensi baik lebih besar (47,0%) dari yang bermotivasi tinggi dan berkompotensi buruk (36,2%).

Berdasarkan hasil uji statistik dimana nilai  $p = 0.206 (>0,05)$  yang artinya tidak terdapat hubungan antara kompetensi dengan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Bila dilihat dari arah hubungannya cenderung positif.

Mc Clelland (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah pekerjaan menurut standar yang telah ditetapkan, dan merupakan karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi ini dianggap sebagai ukuran maksimum dalam mengategorikan suatu pekerjaan atau jabatan dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan kata lain pekerja dikatakan kompeten apabila mampu melaksanakan proses kerja secara benar sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan oleh pekerjaan atau jabatannya.

Salah satu unsur dalam kompetensi adalah pengetahuan. Kompetensi merupakan cerminan dari kemampuan profesionalisme petugas/ karyawan dalam

melaksanakan fungsinya.<sup>40</sup> Kompetensi dalam penelitian ini tidak berhubungan dengan motivasi kerja Bidan, hal ini didukung dengan data yang diperoleh bahwa pengalaman kerja ataupun masa kerja dalam penelitian ini sebagian besar adalah 10 – 20 tahun (43,9%) serta hampir seluruh responden dapat menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan benar, hal ini berarti bahwa Bidan sudah mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal sudah tidak berpengaruh lagi terhadap motivasi kerja Bidan.

**Analisis Multivariat**

Berdasarkan hasil uji logistik bivariat yang mempunyai nilai  $p < 0,25$  adalah variabel tanggung jawab (nilai  $p = 0,008$ ), persepsi supervisi (nilai  $p = 0,020$ ), persepsi kebijakan administratif (nilai  $p = 0,026$ ).

Langkah analisis berikutnya adalah uji pengaruh untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (tanggung jawab, persepsi supervisi, persepsi kebijakan administratif) terhadap motivasi bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program jampersal

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi logistik. Melalui uji tersebut diharapkan



dapat diperoleh model regresi yang baik yang mampu menjelaskan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi Bidan

dalam pelayanan KB pasca persalinan Jampersal.

Tabel 4.22. Hasil Analisis Multivariat Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Bidan Dalam Pelayanan KB pasca Persalinan Pada Program Jampersal Di Puskesmas kabupaten Lumajang tahun 2012

Variabel	Sig	Keterangan
Tanggung jawab	0,025	Berpengaruh
Teknis supervise	0,098	Tidak Berpengaruh
Kebijakan administrative	0,076	Tidak Berpengaruh

Dari hasil uji multivariat pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa terdapat satu variabel bebas yaitu tanggung jawab yang paling berpengaruh pada variabel terikat yaitu motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu persepsi pekerjaan dan teknis supervisi.

Berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa tanggung jawab merupakan salah satu faktor intrinsik dalam motivasi. Kontribusi utama pada teori ini adalah meningkatkan kepekaan pimpinan organisasi terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota organisasi

Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yang tidak berpengaruh terhadap variabel terikat pada uji multivariat, yaitu persepsi tehnik supervisi, hal ini terkait dengan kondisi di Kabupaten Lumajang belum dilaksanakan supervisi yang secara khusus untuk pelaksanaan KB pasca persalinan dalam Jampersal, kegiatan supervisi yang ada masih untu pelayanan KB secara umum. Padahal supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja.

Variabel bebas yang juga tidak berpengaruh adalah persepsi kebijakan administratif, Kebijakan administratif organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana- rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam

secara baik semata belumlah cukup untuk memotivasi mereka.

Hal ini tentunya bila dapat diolah dengan baik maka dapat memaksimalkan pencapaian KB pasca persalinan pada program Jampersal di Puskesmas Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu perlu dilakukan berbagai upaya kegiatan dalam pelaksanaan Jampersal sehingga dapat meningkatkan motivasi Bidan dalam pelaksanaan pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal. Hal itu diperkuat dari hasil penelitian bahwa terkait tanggung jawab sebagian besar responden menyatakan selalu memberikan pelayanan KB pasca persalinan sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu melakukan follow up pasca pemasangan alkon pada klien Jampersal. menejemen. Kebijaksanaan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Dengan cara ini, kebijaksanaan menyalurkan pemikiran para anggota organisasi agar konsisten dengan tujuan organisasi. Tetapi pada persepsi kebijakan administratif sebagian besar responden menyatakan kadang-kadang BP KB membuat persiapan pelaksanaan surveillance pasca pemasangan. Di Kabupaten Lumajang belum ada kebijakan yang mengatur mengenai hal- hal yang terkait dengan pelaksanaan pelayanan KB pasca persalinan seperti: format pencatatan dan pelaporan serta supervisi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa baik tidaknya motivasi Bidan dalam pelayanan KB

pasca persalinan pada program Jampersal dipengaruhi oleh tanggung jawab yang dimiliki Bidan dalam memberikan pelayanan.

Tanggung jawab pada keberhasilan program ini tidak hanya semata-mata menjadi beban Bidan. Perlu adanya dukungan dari stakeholder untuk menumbuhkan dukungan para penentu kebijakan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa: sebagian besar responden mempunyai usia 20 - 35 tahun (54,9%), pendidikan D III (78,7%), dan masa kerja > 10 tahun (57,9%). Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yang berkategori baik diantaranya adalah: persepsi terhadap pekerjaan (57,9%), tanggung jawab (32,3%), persepsi insentif (64,6%), persepsi tehnik supervisi (62,2%), persepsi kebijakan administratif (67,1%), kompetensi (71,3%). Disamping itu terdapat satu variabel terikat yang berkategori rendah yaitu: motivasi (56,1%)

Variabel yang berhubungan dengan motivasi adalah tanggung jawab (nilai  $p = 0,007$ ), persepsi teknis supervisi (nilai  $p = 0,019$ ), dan persepsi kebijaka administratif (nilai  $p = 0,025$ ). Sedangkan variabel yang tidak berhubungan motivasi Bidan dalam pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal adalah persepsi terhadap pekerjaan (nilai  $p = 1,171$ ), persepsi insentif (nilai  $p = 0,879$ ) dan kompetensi (nilai  $p = 0,206$ ), serta hasil variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu tanggung jawab nilai  $p = 0,025$  ( $p < 0,05$ ).

### **Saran**

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang
  - a. Menyediakan format pelaporan yang khusus mengenai KB pasca persalinan.

- b. Pelaksanaan supervisi dan merencanakan pengadaan tenaga untuk melaksanakan supervisi tersebut.
    - c. Mempermudah proses pengklaiman dana pelayanan KB pasca persalinan pada program Jampersal.
    - d. Melakukan supervisi laporan pelayanan KB pasca persalinan pada Jampersal
2. Bagi Puskesmas di Kabupaten Lumajang
  - a. Mengupayakan penyelesaian masalah yang ditemukan pada pelaksanaan KB pasca persalinan pada program Jampersal dengan melakukan pertemuan dalam forum diskusi dengan melibatkan Bidan yang ada dalam wilayah Puskesmas dan Bidan koordinator.
  - b. Kepala Puskesmas membuat penetapan peraturan secara tertulis waktu penyusunan pelaporan pencapaian KB pasca persalinan pada program Jampersal per triwulan.
  - c. Kepala puskesmas memberikan umpan balik hasil supervisi melalui rapat puskesmas dengan bidan di wilayah Puskesmas.
  - d. Membuat rencana kebutuhan alat dan obat kontrasepsi yang diperlukan untuk pelayanan KB pasca persalinan pada jampersal di Puskesmas
3. Bagi BP KB
  - a. Mengadakan pertemuan untuk sosialisasi pada bidan pemberi layanan KB pasca persalinan pada program jampersal mengenai, kebijakan administratif tentang KB pasca persalinan jampersal.
  - b. Melakukan kunjungan/ survey lapangan ke tempat pemberi layanan KB pasca persalinan pada jampersal seperti Puskesmas, Pustu dan Poskesdes.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia. *SDKI 2012*. Samarinda: Bappeda Kota Samarinda; 2011.
- Andrian. *Manusia dan Tanggung Jawab*. Jakarta: Bagus Pemuda Indonesia; 2011.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta; 2005.
- Azwar. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2000.
- BKKBN. *Cakupan KB Awal 2010*. Jateng: BKKBN; 2010.
- BKKBN. *Materi Dasar Promosi KB Pasca Persalinan dan Pasca Keguguran* Jakarta: Direktorat Kelangsungan Hidup Ibu, Bayi dan Anak; 2010.
- BKKBN. *Pedoman Pelayanan Keluarga Berencana Dalam Jampersal*. Jakarta: Direktorat Kelangsungan Hidup Ibu, Bayi dan Anak; 2011.
- Kemendes RI. *Juknis Jampersal*. Jakarta; 2011.
- BKKBN. *Peningkatan Akses Dan Kualitas Pelayanan KB Pasca Persalinan Dan Pasca Keguguran*. Jakarta: Direktorat Kelangsungan Hidup Ibu, Bayi dan Anak; 2010.
- Danim. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta; 2004.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7 ed. Jakarta: Prenhallindo; 1998.
- Fais. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Serta Kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika; 2009.
- Fuad. *Human Resources Development*. Jakarta: PT Grasindo; 2009.
- IBI. *Program Bidan Delima*. Jakarta: PP IBI; 2005.
- Kemendes RI. *Kesehatan Ibu*. Jakarta: Kemendes RI; 2011.
- Kemendes RI. *Buku saku Jaminan Persalinan (Jampersal)*. Jakarta: Direktorat Bina Kesehatan Ibu; 2011.
- Kusumaningrum. *Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Jenis Kontrasepsi Yang Digunakan Pada Pasangan Usia Subur*. Semarang: FK Undip; 2009.
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refina Aditama; 2005.
- Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Surabaya: Salemba Medika; 2003.
- Robbins. *Perilaku Organisasi*. 12 ed. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
- Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia; 2006.
- Sastroasmoro. *Dasar- dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: CV Sagung Setu 2006.
- Setiawan. *Metodologi Penelitian Kebidanan D III, D IV, S1, dan S2. Nuha Medika*. Yogyakarta: Nuha Medika; 2010.
- Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refina Aditama; 2005.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar; 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta; 2008.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta; 2006.
- Suyanto. *Riset Kebidanan Metodologi dan Aplikasi*. Bandar Lampung: Mitra Cendekia; 2008.
- Syarief. *Kebijakan BKKBN Dalam Peningkatan Kesertaan Masyarakat Ber- KB*. Jakarta: BKKBN; 2010.
- Taufiqurrahman. *Ibu Bersalin Dengan Biaya Jaminan Persalinan (jampersal) Wajib Ikut KB Pasca Persalinan*. Jakarta: Tribun Lampung; 2011.
- Thoha. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo; 2005.
- Wikipedia. *Wewenang dan Tanggung Jawab*. Jakarta: Media Wiki; 2011.