

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bidan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Bidan di DKI Jakarta

---

**Euis Saadah**

Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan Bandung  
e-mail : euissaadah@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to obtain empirical evidence and conclusions regarding the factors affecting nurse job satisfaction which implicated to the nurse performance in Jakarta.*

*Methods of data analysis which used to test the hypothesis was path analysis. The independent variable of the study are: the characteristics of nurse (X1), workplace (X2), enabling environments (X3), and access to information (X4), and the dependent variable is nurse job satisfaction (Y).*

*The results of this study show that: (1) there is a significant effect, either partially or simultaneously from nurse characteristics, work environment, enabling environments, and access to information on nurse job satisfaction in Jakarta, with the amount of influence by 75.59 percent, (2) there is a significant effect of job satisfaction on nurse performance in Jakarta, with the amount of influence at 79.03 percent.*

*Keywords: characteristics of nurse, work environment, supportive environment, access to information.*

### **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dan kesimpulan mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bidan Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Bidan di DKI Jakarta.*

*Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (path analysis). Variabel bebas dari penelitian ini adalah: karakteristik bidan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan pendukung (X<sub>3</sub>), dan akses kepada informasi (X<sub>4</sub>), dan variabel dependen ialah kepuasan kerja bidan (Y).*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan dari karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, dan akses kepada informasi terhadap kepuasan kerja bidan di DKI Jakarta, dengan besaran pengaruhnya sebesar 75,59 persen; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja bidan terhadap kinerja bidan di DKI Jakarta, dengan besaran pengaruhnya sebesar 79,03 persen.*

*Kata kunci: karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, akses kepada informasi.*

## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan sebagai bagian dari upaya membangun manusia seutuhnya antara lain diselenggarakan melalui upaya kesehatan anak yang dilakukan sedini mungkin sejak anak masih di dalam kandungan. Upaya kesehatan ibu yang dilakukan sebelum dan semasa hamil hingga melahirkan, ditujukan untuk menghasilkan keturunan yang sehat dan lahir dengan selamat (*intact survival*) (Depkes RI, 2006:14). Menurut WHO, Kematian Ibu masih menjadi masalah kesehatan utama di berbagai negara di dunia terutama di negara berkembang dengan angka kematian rata-rata 400 per 100.000 kelahiran hidup. Berdasarkan wilayah, di Afrika 830/100.000 kelahiran hidup, di Asia 330/100.000 kelahiran hidup, dan Asia Tenggara 210 orang per 100.000 kelahiran hidup. Indonesia termasuk dalam 13 negara penyumbang Angka Kematian Ibu terbesar di dunia. Berdasarkan SDKI tahun 2002-2003, Angka Kematian Ibu di Indonesia adalah 307/100.000 kelahiran hidup. Menurut SDKI 2007 Angka Kematian Ibu di Indonesia adalah 228 per 100.000 kelahiran hidup (<http://www.depkes.go.id>).

*The World Health Report 2001* menyatakan kondisi kesehatan di Indonesia masih jauh tertinggal dibanding sejumlah negara di Asia seperti Thailand, Malaysia, Brunei Darussalam, China bahkan Srilangka. Tingginya Angka Kematian Ibu (AKI) secara tidak langsung juga diakibatkan oleh latar belakang sosial budaya, kurangnya pengetahuan tentang kesehatan ibu hamil dan faktor ekonomi serta tingkat perolehan pendapatan yang relatif rendah (Surkenas dalam Oktarina, 2007:223). Peran serta masyarakat khususnya yang terkait dengan upaya kesehatan ibu dan bayi masih belum baik. Keluarga dan masyarakat masih belum berdaya untuk mencegah terjadinya 4 (empat) masalah dalam kehamilan, yaitu : 1) kehamilan dini, dimana dalam kehamilan/ persalinan tu terlalu muda hamil, 2). terlalu tua hamil, 3). terlalu banyak dan terlalu pendek jaraknya dan 4). terlambat, yaitu terlambat mengambil keputusan mencari pelayanan kesehatan terampil, terlambat tiba di rumah sakit karena masalah transportasi dan terlambat dalam tindakan medis (*Impact* dalam Niniek L. Pratiwi, 2007:69). Menurut Rukmini (2005:2) menyebutkan bahwa penyebab kematian ibu cukup kompleks, dapat digolongkan atas faktor-faktor reproduksi, komplikasi

obstetrik, pelayanan kesehatan dan sosio-ekonomi. Penyebab komplikasi obstetrik langsung telah banyak diketahui dan dapat ditangani, meskipun pencegahannya terbukti sulit. Menurut SKRT (dalam Rukmini, 2005:2) penyebab obstetrik langsung sebesar 90%, sebagian besar perdarahan (28%), eklampsia (24%) dan infeksi (11%), sedangkan penyebab kematian ibu berupa kondisi kesehatan yang dideritanya misalnya Kurang Energi Kronis (KEK) 37%, anemia (Hb < 11g%) 40% dan penyakit kardiovaskuler.

Di Indonesia, program pembangunan yang dilaksanakan tampaknya berpengaruh terhadap penurunan AKB. Penurunan yang terjadi setelah tahun 70-an terlihat berjalan lambat dan cenderung bertahan. Menurut Survei Demografi Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2002-2003, provinsi Kalimantan Selatan secara keseluruhan AKI dan AKB masih cukup tinggi yaitu AKI 841 per 100.000 kelahiran hidup dan AKB 70 per 1000 kelahiran hidup (Badan Pusat Statistik dan ORC Macro, dalam Turniani, 2007:110) sedangkan AKI di provinsi Kalimantan barat sebanyak 442/100.000 kelahiran hidup (SDKI 2002-2003) di Jawa Timur, AKI tercatat 307 per 100.000 kelahiran hidup (SDKI 2002/2003) hal ini berarti bahwa setiap tahun ada 13.778 kematian ibu atau setiap hari terdapat 38 kematian ibu atau setiap jam terdapat 2 kematian ibu yang sedang hamil atau bersalin atau nifas karena berbagai penyebab (Surkenas dalam Oktarina, 2007:223), sedangkan untuk provinsi DKI Jakarta tercatat bahwa AKB tahun 2007 adalah 28 kematian per seribu kelahiran hidup (Data / Informasi Kesehatan DKI Jakarta, 2012:8).

Di Provinsi DKI Jakarta upaya peningkatan pengenalan persalinan dengan proses IMD telah digalakkan, yaitu dengan diadakannya Deklarasi Inisiasi Menyusu Dini di Plenary Hall, Balai Sidang Senayan pada tanggal 23 Januari 2008 yang dihadiri oleh 1.001 ibu hamil. Hal ini dilakukan dengan harapan agar IMD lebih cepat dikenal di masyarakat, terutama di masyarakat DKI yang penduduknya heterogen dan dengan tingkat aktifitas sangat tinggi. Hasil Survei Demografi Kesehatan 2008 hanya 4% bayi yang mendapat ASI dalam satu jam kelahirannya, dan hanya 8% bayi yang mendapat ASI Eksklusif

enam bulan. Masih banyak Rumah Sakit, Rumah Sakit Bersalin, Rumah Sakit Ibu dan Anak, Rumah Bersalin, dan Bidan Praktek Swasta yang tidak melakukan IMD.

Berdasarkan laporan data Susenas tahun 2001 (Survey Kesehatan Nasional) diketahui bahwa persentase kelahiran yang ditangani oleh penolong terakhir kelahiran oleh Nakes mencapai 64%, yang tertinggi ditolong oleh bidan (53,8%). Dari kelahiran yang ditolong terakhir oleh Nakes persentase tertinggi ditemukan di provinsi DKI Jakarta (96%), diikuti Bali (86%) dan DI Yogyakarta (83%). Sedangkan persentase rendah ditemukan di Nusa Tenggara Timur (38%), Sulawesi Tenggara (39%) dan Nusa Tenggara Barat (42%), sedangkan persentase yang cukup tinggi pada kelahiran yang ditangani oleh keluarga/family yaitu Irian Jaya (21,6%) dan Nusa Tenggara Timur (13,2%). Jika dibandingkan dengan data Susenas 1998, tampak persalinan yang ditolong oleh bidan meningkat 11%, sebaliknya kelahiran hidup yang ditolong oleh dukun turun 12% (Depkes, 2002).

Bidan sebagai tenaga penolong persalinan mempunyai peranan penting dalam memberikan dukungan pada ibu hamil untuk melaksanakan Inisiasi Menyusu Dini (IMD). Namun hingga saat ini belum tersedia informasi akurat dari faktor – faktor tenaga kesehatan pemeriksa kehamilan maupun penolong persalinan dalam hal ini bidan yang dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan IMD oleh ibu melahirkan dan bayi yang dilahirkannya. Penelitian dilakukan oleh Hellings (2004:8-14) menyebutkan bahwa 74% dari *Pediatrics Nurse Practicioners* (PNPs) percaya bahwa mereka efektif atau sangat efektif dalam memenuhi kebutuhan pasien ibu menyusui. Meskipun PPNs ini juga dianggap mempunyai sikap yang suportif dan memiliki informasi yang lebih efektif dalam memberikan bantuan menyusui dibandingkan rekan dokter anak yang ada di lingkungan masyarakat.

Diperlukan adanya tenaga kesehatan yang dapat melayani masyarakat luas sehingga dapat mendukung optimalisasi peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Salah satu tenaga kesehatan tersebut adalah bidan. Bidan mempunyai peranan penting karena dalam operasionalisasinya memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat yang membutuhkan.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu memiliki unsur fisik yang prima dan mental psikologis yang baik, sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja pada diri bidan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat diperlukan dalam suatu organisasi/instansi. Seorang bidan yang menguasai keterampilan kerja, tentu memiliki pengetahuan yang cukup memadai, persepsi yang positif terhadap kepemimpinan atasan dan motivasi kerja untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik. Dibekalkannya potensi-potensi tersebut akan membentuk sumber daya yang handal dalam menuntaskan suatu pekerjaan. Tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien jika didukung dengan adanya suatu manajemen yang baik. Yang dimaksud dengan manajemen yang baik adalah yang dilengkapi dengan berbagai peraturan dan ketentuan-ketentuan yang jelas dan tegas mencakup semua aspek yang penting dalam manajemen. Di samping itu juga didukung oleh personalia yang cakap dan berdisiplin tinggi, tersedianya sarana prasarana yang cukup, kepemimpinan yang efektif, serta terpeliharanya kepuasan kerja personelnya.

Keberadaan suatu organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang baik, adanya peraturan intern terutama yang berkaitan dengan kepegawaian dan pembagian bidang kerja. Peraturan harus dapat menghindarkan keresahan dan kecemburuan dalam pembagian tugas oleh pimpinan sehingga tidak membuat bawahan merasa kurang puas. Peraturan yang dibuat akan tidak berarti bila dalam pelaksanaannya tidak didukung oleh seluruh personel. Berbagai perilaku, sifat dan karakter personel yang berbeda sering mengakibatkan kepuasan kerja naik turun. Kepuasan kerja bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan.

Bidan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapat perhatian yang serius dari pihak

atasan, dan atasan akan memperhatikan pula segala tuntutananya sehingga badan tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik untuk kerja maupun untuk hidup bermasyarakat. Badan yang demikian memiliki mutu kehidupan kerja yang baik karena mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung adanya komunikasi yang baik antara dirinya sebagai badan dan atasan sebagai pimpinannya.

Setiap badan memiliki tingkat prestasi kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat dari setiap individu itu sendiri juga banyak berpengaruh terhadap kemampuan badan. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam tingkat kemampuan dan sifat individual.

Pihak pimpinan suatu organisasi melakukan berbagai upaya untuk menunjang terciptanya kinerja yang tinggi pada diri bidannya. Manajemen organisasi memerlukan pula badan yang berkualitas agar kinerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana organisasi. Dengan kata lain, kualitas manajemen yang baik akan mendukung terhadap suasana kerja yang positif dan suasana kerja yang positif akan mendukung terciptanya kinerja yang tinggi pula pada diri badan. Keinginan untuk berhasil dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja digolongkan menjadi dua yaitu faktor dalam diri dan faktor dari luar diri seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah motivasi, kompensasi, insentif, motivasi dalam diri badan didasarkan atas kebutuhan-kebutuhan, diantara kebutuhan tersebut adalah jaminan keamanan dan keselamatan kerja, haknya sebagai individu terlindungi, pekerjaan yang menarik perhatiannya, imbalan jasa sesuai dengan kewajiban yang dipertanggungjawabkan, pimpinan yang cakap dan adil, bekerja dalam suatu lingkungan fisik dan sosial yang menyenangkan untuk berprestasi, serta kesempatan untuk memperoleh kemajuan bagi diri dan kariernya.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil yang terjadi

ketidaksesuaian dengan rencana yang telah ditentukan, maka harus diambil tindakan untuk memperbaiki kesalahan, agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan. Faktor utama dalam pengawasan bukan mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap pelaksanaan hasil kerjanya.

Pengawasan merupakan suatu proses melalui pimpinan berusaha memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh perencanaan dan pengawasan. Perencanaan, tujuan dan sasaran serta cara untuk mencapainya ditentukan, sedangkan dalam pengawasan kemajuan menuju tercapainya tujuan diukur sehingga penyimpangan yang terjadi dapat diidentifikasi dan jika perlu dilakukan koreksi baik terhadap kegiatannya maupun rencananya sendiri.

Badan yang kurang mendapatkan pengawasan dari organisasi akan mengalami penurunan semangat dan keinginan untuk bekerja, ini ditandai dengan tingginya tingkat kemangkiran badan yang mengakibatkan merosotnya produktivitas kerja dan merugikan organisasi. Program pengawasan badan dapat dijadikan sebagai suatu media dalam upaya membina mental dan spiritual, disiplin kerja dan moral badan. Pelaksanaan program pengawasan badan ini didasarkan pada kondisi-kondisi nyata yang terdapat dalam organisasi dan kemungkinan di masa datang serta tantangan yang dihadapi. Hal tersebut dilaksanakan dengan pertimbangan yang matang, karena program pengawasan badan memerlukan pembiayaan yang besar. Permasalahan yang umum terjadi di dalam pengawasan badan adalah keterbatasan dana yang diperuntukkan bagi peningkatan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Selain itu, faktor pengawasan merupakan kendala dalam upaya pembinaan yang dilakukan terhadap mereka.

Badan merupakan mata rantai yang sangat penting karena kedudukannya sebagai ujung tombak dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia melalui kemampuannya untuk melakukan pertolongan, pengawasan neonatus

pada persalinan ibu postpartum. Bidan juga mempunyai tanggung jawab pokok pada pelayanan kesehatan ibu dan anak sehingga harus mampu menerapkan konsep ASI Eksklusif agar bayi mendapatkan nutrisi yang kuat untuk tumbuh kembangnya.

Tumbuh kembang adalah proses yang kontinu sejak dari konsepsi sampai dewasa/maturitas, yang dipengaruhi oleh faktor bawaan dan lingkungan, dan karena faktor bawaan dan lingkungan yang berbeda pula maka pertumbuhan dan pencapaian kemampuan perkembangannya juga kan berbeda pula, tetapi tetap akan menuruti patokan yang umum (Soetjiningsih, 1995:14). Apabila perkembangan anak sesuai dengan ciri-ciri perkembangan pada usia tertentu berarti anak berhasil menyesuaikan diri secara normal.

Kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antar kesan terhadap kinerja suatu produk dan harapannya (Kotler, 2003:138). Kepuasan merupakan fungsi dari kesan terhadap kinerja dan harapan, jika kesan terhadap kinerja berada di bawah harapan, maka konsumen akan tidak puas atau kecewa. Kesan terhadap kinerja berada di atas harapan, maka konsumen akan puas atau senang.

Banyak Organisasi atau perusahaan yang arahnya berfokus pada kepuasan kerja pegawai dan kepuasan yang tinggi pada pelanggan, tapi realisasi yang dicapai hanya sekedar puas. Hal yang demikian mendorong pekerja dan pelanggan menjadi lebih mudah untuk berubah pikiran bila mendapat tawaran yang lebih baik. Sedangkan pekerja dan pelanggan yang tingkatan kepuasannya tinggi, tidak mudah mengubah pilihannya. Kepuasan atau kesenangan yang tinggi bukan hanya menciptakan pilihan rasional, tetapi juga kelekatan emosional terhadap perusahaan dan merek tertentu dan akhirnya menuju pada kesetiaan pekerja dan pelanggan yang tinggi.

Menurut Martoyo (2000:92), apabila penilaian tentang prestasi kerja karyawan tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi

dari para karyawan serta kinerja karyawan (anggota organisasi).

Indikator yang dinilai dalam prestasi kerja terdiri dari :

1. Kerja, penilaian suatu kinerja karyawan baik/ tidak, perusahaan dapat melihat dari dalam diri karyawan tersebut saat bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Ketepatan, ketelitian, dan keterampilan seseorang menjadi syarat dalam penentuan kualitas kerja karyawan.
2. Kuantitas Kerja, penilaian yang dipandang dari sudut jumlah dan kerja, dimana produktivitas akan meningkat apabila cara kerja yang dilakukan oleh karyawan sudah benar, dalam arti mulai dari perencanaan sampai produksi sudah tepat dan sesuai dengan yang diharapkan akan mengurangi pemborosan dalam peralatan.
3. Pengetahuan tentang Pekerjaan, kemampuan dalam diri seorang karyawan, yang dimulai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Keandalan atau ketangguhan kerja, pengukuran dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, misalnya keandalan dalam melaksanakan peraturan kerja, inisiatif, dan disiplin.
5. Kerjasama atau hubungan kerja, hubungan seseorang yang akan tercermin saat karyawan bekerja, apakah dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan saling bekerja sama antara karyawan.
6. Hubungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan senang dan tekun dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja karyawan pegawainya.

Kepuasan kerja bidan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah karakteristik bidan, lingkungan kerja, dukungan sekitar, akses terhadap informasi. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan dalam kelancaran jalannya organisasi. Manusia dalam kehidupannya, baik sebagai individu maupun sebagai makhluk

sosial pada prinsipnya mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang sesuai dengan batas kemampuannya. Segala sesuatu yang berhubungan dengan manusia patut mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap orang yang berkepentingan dalam keberhasilan organisasi untuk mewujudkan kerjasama tersebut. Bidan yang mempunyai cukup potensi dalam rangka pengembangan organisasi, harus dikembangkan potensinya, sesuai dengan profesi masing-masing dalam tingkat jabatan yang sesuai dan yang menguntungkan bagi sekolah maupun bagi bidan itu sendiri. Pada umumnya dalam menjalani profesi seseorang mempunyai pengharapan yang sama, yaitu ingin selalu berprestasi dan ingin memperoleh kesempatan untuk dapat mengembangkan dirinya dan kemampuan kerjanya. Kemampuan yang dimiliki bidan merupakan faktor penentu bagi seorang bidan untuk memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan memiliki kemampuan tersebut diharapkan bidan berpartisipasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk keberhasilan bidan dalam melakukan pekerjaannya adalah tercapainya tingkat kepuasan kerja bidan yang tinggi, melalui kegiatan operasional suatu organisasi. Di sisi lain kepuasan kerja bidan dipengaruhi oleh banyak faktor yang masing-masing dapat dibeda-bedakan dan dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri individu bidan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang ada di luar individu itu sendiri. Salah satu yang menjadi contoh dari faktor eksternal adalah lingkungan kerja.

Teori yang telah dibahas pada bagian terdahulu, tercermin bahwa lingkungan kerja memiliki dua indikator dan dua sub indikator. Indikator dimaksud adalah : faktor fisik dengan aspek-aspek ruang kerja dan peralatan kerja. Faktor hubungan kerja dengan aspek-aspek komunikasi, kerja sama, suasana kerja dan sikap.

Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang memadai dalam arti tidak sempit, yang memungkinkan bidan bergerak bebas dan leluasa akan menimbulkan suasana yang membangkitkan semangat kerja. Ruang kerja yang cukup luas

dengan sirkulasi udara yang cukup karena adanya ventilasi atau pengaturan udara yang baik, dapat menciptakan suasana yang selalu segar. Suasana itu para bidan dapat bekerja dengan ceria, gembira terhindar dari situasi murung karena keadaan tempat kerja yang sumpek, kotor dan pengap. Keadaan tempat kerja yang baik dapat merangsang bidan untuk bekerja keras dan menghasilkan sesuatu yang diinginkan unit kerja darinya. Ruang kerja semakin baik semakin senang bidan bekerja, dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi bidan.

Fasilitas kerja seperti tempat duduk, alat kerja yang cukup dan sesuai akan menghindari kebosanan kerja dan merangsang gairah berprestasi, karena dukungan peralatan yang baik. Kekurangan peralatan kerja bisa menyebabkan bidan malas untuk bekerja karena setiap kebutuhan kerjanya tidak tersedia, sehingga menjadi penghambat bagi kreativitasnya. Fasilitas kerja yang cukup, baik jumlah, jenis maupun mutu, menyebabkan timbulnya kepuasan kerja bagi bidan, walaupun disadari bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Pendapatan dalam arti gaji dan penghasilan lainnya yang dimungkinkan dan dibenarkan secara sah, dan sesuai dengan yang diharapkan, baik dalam jumlah maupun jenis, akan menjadi satu motivasi bagi bidan untuk bekerja keras. Setiap bidan akan berusaha keras agar penghasilannya dapat bertambah. Kondisi ini dimungkinkan apabila bidan menghasilkan pekerjaan yang baik, karena penambahan penghasilan, berupa insentif hanya dimungkinkan untuk diperoleh oleh bidan yang berprestasi dan berkualitas. Peluang seperti itu dapat merangsang bidan untuk bekerja keras karena imbalannya yang jelas dan sesuai, merupakan sumber kepuasan ekstrinsik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya. Suatu lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi membawa suasana yang menyenangkan dalam

pelaksanaan tugas bidan. Dorongan dan gairah kerja akan semakin tinggi apabila pekerja atau bidan berada dalam lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif memicu bidan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, agar menghasilkan sesuatu yang berkualitas, yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu meningkat bila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Perlu diperhatikan lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja bidan.

Bentuk interaksi sosial dalam lembaga yang diwarnai oleh rasa keakraban, rasa harga menghargai, rasa saling mengenal kemampuan dan sifat antara bidan administrasi, dan lain-lain dapat memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja. Kelancaran komunikasi yang disertai sikap terbuka sesama bidan dapat memupuk kekompakan dan kerja sama yang baik dalam penyelesaian tugas. Semua indikasi ini akan membuat tugas menjadi mudah dan lancar dengan hasil yang memuaskan, dengan demikian rasa berhasil dan meningkatkan kemampuan akan muncul. Hal ini merupakan sumber kepuasan kerja *intrinsik*.

Secara keseluruhan kajian pustaka di atas, merinci urutan konseptual dari *grand theory* manajemen dan perilaku organisasi, dilengkapi dengan *middle theory* yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepemimpinan, serta *applied theory* mengenai karakteristik bidan, kepuasan kerja bidan dan kinerja bidan.

## METODE

Berdasarkan para paradigma dan hipotesis penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*). Dalam analisis jalur langkah pertama yang harus dilakukan terlebih dahulu menterjemahkan hipotesis penelitian ke dalam diagram jalur. Metode statistika dengan analisis jalur digunakan untuk mengukur pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Pembahasan Deskriptif Secara Umum

Kelemahan kualitas sumberdaya manusia memberikan implikasi yang sangat luas terhadap berbagai aktivitas, salah satunya aktivitas pembangunan dan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Secara umum bahwa keberhasilan pembangunan daerah, khususnya pembangunan bidang kesehatan akan sangat bergantung kepada keberhasilan pembangunan daerah secara keseluruhan yang melibatkan Peranan pemerintah daerah, pengusaha dan masyarakat. peranan pemerintah harus lebih besar dari peranan pengusaha dan masyarakat. Pemerintah Daerah (Pemda DKI Jakarta) tersebut mengoptimalkan tata kelola pemerintahannya dan sekaligus mengatur pembangunan ekonomi daerahnya berdasarkan atas kekuatan ekonomi daerah yang didukung peran serta pengusaha dan masyarakat guna menciptakan iklim yang kondusif, kompetitif, efektif dan efisien.

Mengaplikasikan pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan, dibutuhkan pengembangan kelembagaan secara menyeluruh yang mencakup beberapa aspek berikut: (a) proses pembangunan, yang meliputi formulasi kebijakan (*policy formulation*), perencanaan (*planning*), penganggaran (*budgeting*), dan penetapan peraturan (*legislation*); (b) peranan dan tanggung jawab lembaga negara, pemerintah, dan masyarakat; (c) sistem organisasi, yang meliputi lembaga pemerintah di berbagai sektor dan daerah, lembaga negara, dan lembaga masyarakat; (d) insentif dalam pembangunan, yang mampu meningkatkan inovasi masyarakat dalam pembangunan; (e) kerangka legal, yang lebih memperhatikan kondisi masyarakat yang beranekaragam.

Komitmen Pemda DKI Jakarta dalam optimalisasi peningkatan pembangunan daerah tersebut, diperlihatkan oleh keseriusan dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu : peningkatan indeks kesehatan, peningkatan indeks pendidikan, dan peningkatan indeks pendapatan.

### 1. Aspek Kesehatan.

Keberhasilan pembangunan diukur oleh indikator Indeks Pembangunan Manusia (IPM), peningkatan kualitas manusia dipersyaratkan oleh baiknya indeks kesehatan. Faktor kesehatan menjadi sesuatu yang menjadi prioritas pembangunan. Guna meningkatkan pembangunan bidang kesehatan, maka dalam APBD DKI alokasi anggaran kesehatan cukup besar, yang dialokasikan untuk anggaran rutin dan anggaran pembangunannya. Pembangunan kesehatan di DKI Jakarta dititik beratkan pada peningkatan sarana prasarana kesehatan, dan mutu pelayanan kesehatan masyarakat, serta peningkatan kesejahteraan para petugas kesehatan.

Komitmen Pemerintah DKI Jakarta sangat besar untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Khususnya dalam pelayanan ibu dan anak dan masalah kelahirannya. Pelayanan ibu dan anak dan masalah kelahirannya yang menyatu dengan pelaksanaan program Nasional Keluarga Berencana. Pemda DKI mempunyai perhatian yang sangat besar dalam meningkatkan program persalinan bagi masyarakat yang kurang mampu, melalui penyediaan tenaga perbidanan yang memadai dan berkualitas.

### 2. Aspek Pendidikan.

Aspek pendidikan merupakan prioritas kedua dalam pembangunan manusia di DKI Jakarta, hal ini dikarenakan hanya dengan kualitas manusia yang baiklah yang akan mampu meningkatkan dan mempercepat pelaksanaan pembangunan di segala bidang. Alokasi dana untuk pendidikan menjadi anggaran yang terbesar dalam porsi APBD. Rasio murid dengan guru semakin membaik lagi, begitu juga setelah adanya sertifikasi guru dan dosen, maka kualitas tenaga pendidik (guru dan dosen) semakin baik, yang sekaligus tingkat kesejahteraannya semakin meningkat. Pada masa mendatang kualitas mutu lulusan semakin meningkat, sehingga kualitas manusianya semakin terdidik dan profesional.

### 3. Aspek Pendapatan.

Aspek pendapatan merupakan tuntutan utama yang perlu dicapai dan dikembangkan, karena peningkatan pendapatan akan meningkatkan daya

beli masyarakat dan meningkatkan penerimaan bagi pemerintah. Peningkatan pendapatan ini diperoleh dari peningkatan aktivitas perkonomian nasional dan perkonomian daerah.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah DKI Jakarta dari tahun ke tahun cenderung meningkat secara signifikan. Begitu juga partisipasi masyarakat dan pengusaha dalam melaksanakan pembangunan ekonomi daerahnya terdapat peningkatan yang signifikan, sehingga roda perekonomian daerah meningkat secara signifikan, yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan masyarakat itu sendiri.

### Pembahasan Deskriptif Secara Khusus

1. Sebagaimana diketahui bahwa bidang di DKI Jakarta dikelompokkan pada bidang delima dan bidang non delima, jumlah bidang non delima jumlahnya 6 kali lipat dari bidang delima. Penyebaran kuesioner diberikan kepada bidang delima dan non delima di seluruh wilayah DKI Jakarta, dimana pengisian kuesioner oleh responden didampingi oleh tenaga surveyor yang berpengalaman, sehingga kekurangpahaman dan kesalahan mengerti responden terhadap item pertanyaan dapat diminimalisir.
2. Sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 337 responden terdiri dari Non Delima 85,16 % , sedangkan bidang delima 14,84 % , hal ini menandakan bahwa bidang non delima lebih dominan dari pada bidang delima.
3. Sebagian besar jawaban responden terhadap seluruh item - item pertanyaan, menjawab dengan skor di antara 3 sampai dengan 5, dimana responden menjawab dengan kriteria signifikan/sedang/setuju sampai sangat signifikan/paling baik/paling setuju, dengan demikian jawaban dari responden cukup positif atau responsif. Hal ini mudah dipahami, dikarenakan sebagian besar bidan- bidan dapat memahami betul tentang tugas dan fungsinya masing-

masing. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1. di bawah ini, dapat menjelaskan bahwa seluruh responden yang menjawab kuesioner penelitian untuk variabel X, variabel Y, dan Variabel Z menyatakan bahwa nilai rata-ratanya diatas 3 dan 4, hal ini berarti jawaban responden dikategorikan dalam kriteria baik/ signifikan. Hal ini berarti responden mempunyai tingkat pemahaman dan kemampuan pelaksanaan terhadap berbagai aspek yang menunjang kepuasan kerja bidan, kinerja bidan di DKI Jakarta telah berjalan dengan baik.

**Tabel 1. Nilai rata-rata jawaban responden dari tiap variabel**

Variabel	Nilai Rata-Rata Jawaban Responden	Standar Deviasi	Kriteria Jawaban
X <sub>1</sub>	3,923	1,135	Baik
X <sub>2</sub>	4,072	1,084	Baik
X <sub>3</sub>	3,952	1,176	Baik
X <sub>4</sub>	3,807	1,099	Baik
Y	3,966	1,169	Baik
Z	4,075	1,097	Baik

## Pembahasan Dari Analisis Induktif

### 1. Uji Kelayakan Model

Guna memperoleh keyakinan terhadap model yang dibangun, dan model tersebut dapat digeneralisasikan dalam penelitian sejenis di tempat lain, maka perlu melakukan pengujian tentang kelayakan model. Berdasarkan hasil pengujian model, menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi *the goodness of an econometric* model atau karakteristik yang dapat diharapkan.

- a. **Theoretical plausibility:** Model penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji telah sesuai dengan ekspektasinya dari teori manajemen SDM dan manajemen kesehatan menjadi dasar pemikirannya.
- b. **Accuracy of the estimates of the parameters.** Model penelitian ini menghasilkan estimator koefisien jalur yang akurat atau tidak bias dan signifikan. Asumsi

analisis terpenuhi dan probabilitas kesalahan statistik dari model sangat rendah ( $p\text{-value}=0,000$  atau lebih kecil dari lima persen).

- c. **Explanatory ability.** Model penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar fenomena variabel manajemen yang dikaji. Standard Error (SE) lebih kecil daripada  $\frac{1}{2}$  kali nilai mutlak koefisien jalurnya ( $SE < \frac{1}{2}b_{ij}$ )
- d. **Forecasting Ability.** Model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang tinggi atas perilaku variabel terikat sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya koefisien determinasi model yang mendekati atau melebihi 50% dengan perincian sebagai berikut :
  - i. Pengaruh karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, dan akses terhadap informasi sebesar 75,59 %.
  - ii. Pengaruh variabel kepuasan kerja bidan terhadap kinerja bidan di DKI Jakarta sebesar 79,03 %.

## Analisis Hubungan di Antara Variabel Bebas

Hasil pengolahan data dari responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh keeratan hubungan yang positif diantara empat variabel bebas, yaitu antara karakteristik bidan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan pendukung (X<sub>3</sub>), akses kepada informasi (X<sub>4</sub>).

Adapun tingkatan/derajat hubungan dalam kategori " sangat rendah dan rendah ". Derajat keeratan hubungan variabel bebas yang tertinggi adalah antara lingkungan pendukung (X<sub>3</sub>), dengan akses kepada informasi (X<sub>4</sub>). Hal ini dapat dipahami, karena akses terhadap informasi akan optimal, apabila lingkungan pendukung sangat menunjang.

Empat variabel bebas tersebut di atas, hal ini menandakan bahwa satu sama lainnya terdapat hubungan, hal ini merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisah. Upaya optimalisasi kepuasan kerja bidan harus memperhatikan keempat variabel bebas

tersebut di atas. Memperhatikan keempat variabel dominan tersebut, pemerintah daerah DKI Jakarta dan para bidan itu sendiri perlu memperhatikan variabel lainnya di luar model yang telah ditetapkan, di antaranya ; regulasi yang ada, dukungan anggaran yang memadai, adanya kerja sama dengan pihak-pihak terkait, peranan dunia usaha, partisipasi masyarakat, dan aspek-aspek pendukung lainnya.

**Analisis Pengaruh Variabel Karakteristik Bidan, Lingkungan Kerja, Lingkungan Pendukung, Akses Terhadap Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Bidan di DKI Jakarta**

Penganalisisan terhadap analisis pengaruh dari variabel karakteristik bidan, lingkungan kerja, akses terhadap informasi, lingkungan pendukung terhadap kepuasan kerja bidan dapat di uraikan menjadi 2 (dua) bentuk analisis pengaruh, yaitu :

**1. Analisis Pengaruh Parsial Variabel X Terhadap Variabel Y.**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dan hasil pengujian hipotesa secara parsial dari variabel karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, akses terhadap informasi terhadap kepuasan kerja bidan di DKI Jakarta , maka dapat disimpulkan bahwa empat variabel bebas (X) tersebut, atau besaran hasil perjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung secara masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan. Besaran pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut, maka variabel karakteristik bidan merupakan variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja bidan. Hal ini dapat dipahami karena karakteristik bidan merupakan faktor utama yang mampu mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja dari seorang bidan.

Urutan besaran pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dalam Tabel di bawah ini :

**Tabel 2. Besaran Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Pengaruh Langsung	Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
X <sub>1</sub>	0,3552	0,0807	0,4359
X <sub>2</sub>	0,0590	0,0574	0,1164
X <sub>3</sub>	0,0557	0,0603	0,1160
X <sub>4</sub>	0,0372	0,0504	0,0876

Variabel yang memberikan pengaruh terkecil adalah variabel akses terhadap informasi, hal ini dapat dipahami mengingat tugas para bidan tidak menjangkau area kerja yang luas, dalam hal ini lebih banyak bekerja atau menangani persalinan dan pelayanan terhadap ibu yang hamil pada daerah yang terbatas atau pada daerah puskesmas atau tingkat kecamatan/kelurahan tertentu. Berbagai informasi yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi para bidan sudah disediakan oleh pihak-pihak yang terkait.

**2. Pengaruh Secara Simultan Variabel X Terhadap Variabel Y.**

Berdasarkan hasil analisis jalur dan hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh bersama dari variabel karakteristik bidan, lingkungan kerja, akses kepada informasi, lingkungan pendukung terhadap kepuasan kerja bidan di DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel bebas tersebut mempunyai dengan besaran pengaruhnya sebesar 75,59 %. Keempat variabel tersebut ditingkatkan dan dikembangkan maka kepuasan kerja bidan dapat ditingkatkan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Kotler (2003:138) tentang kepuasan dimana kepuasan merupakan fungsi dari kesan terhadap kinerja dan harapan. Jika kesan terhadap kinerja berada di bawah harapan, maka pekerja dan konsumen akan tidak puas atau kecewa. Sebaliknya jika kesan terhadap kinerja berada di atas harapan, maka pekerja dan konsumen akan puas atau senang.

Banyak organisasi atau perusahaan yang arahnya berfokus pada kepuasan kerja pegawai dan konsumen yang tinggi, maka pekerja dan konsumen tidak akan mudah mengubah pilihannya. Kepuasan atau kesenangan yang tinggi bukan hanya menciptakan pilihan rasional, tetapi juga kelekatan emosional terhadap perusahaan dan merek tertentu dan akhirnya menuju pada kesetiaan pekerja dan pelanggan yang tinggi.

Berbagai langkah-langkah yang telah dan perlu dilakukan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja bidan, diantaranya sebagai berikut :

- a. Mengingat karakteristik bidan adalah merupakan variabel yang memberikan pengaruh terbesar, maka dinas kesehatan harus melakukan berbagai upaya yang mampu meningkatkan pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan kompetensi para bidan. Proses penyeleksian para bidan di DKI Jakarta harus lebih ditingkatkan, terutama mengutamakan keempat hal tersebut di atas.
- b. Lingkungan kerja memberikan kontribusi terbesar kedua terhadap kepuasan kerja bidan di DKI Jakarta. Bagaimana lingkungan kerja di bidang kebidanan lebih di tingkatkan lagi, guna terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif, lebih nyaman, lebih aman, lebih efisien dan efektif, serta lebih produktif, dengan demikian diharapkan kedepan lingkungan kerja tersebut lebih mendukung peningkatan kepuasan kerja.
- c. Lingkungan Pendukung akan menjadi faktor penunjang dalam peningkatan kepuasan kerja bidan, maka dari itu dukungan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, dan dukungan serta kerja sama dari ibu yang akan melahirkan (pasien) harus terus menerus ditingkatkan. Pada saat tuntutan keselamatan dan kesehatan anak dan ibu yang semakin tinggi maka kepuasan bidan harus tinggi.
- d. Akses terhadap informasi menjadi keharusannya dalam era teknologi dan informasi pada era sekarang ini menjadi penting artinya, mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan informasi bergerak dengan cepat. Hanya dengan penguasaan akses terhadap informasi yang tinggi akan memberikan kemudahan, kecepatan dan

keakurasian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dari para bidan itu sendiri. Terlebih lebih pada saat sekarang ini tuntutan lingkungan dan tuntutan ibu yang melahirkan yang semakin kompleks dan tuntutan dari masyarakat yang menuntut kualitas penanganan/layanan yang prima dan tingginya kecepatan pelayanan dari bidan itu sendiri.

### **3. Analisis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Bidang Terhadap Kinerja Bidan di DKI Jakarta**

Berdasarkan hasil analisis data yang menghitung besaran pengaruh dan pengujian hipotesis kepuasan kerja bidan terhadap kinerja bidan di DKI Jakarta, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja bidan terhadap kinerja bidan di DKI Jakarta, dengan besaran pengaruhnya sebesar 79,03 persen, hal ini berarti adanya pengaruh yang cukup signifikan, dengan demikian ini menandakan bahwa peranan kepuasan kerja bidan sangat memberikan kontribusi atau berperan dalam membangun dan meningkatkan kinerja bidan di DKI Jakarta.
- b. Pada dasarnya kepuasan kerja bidan dan kinerja bidan di DKI Jakarta sudah baik, hal ini dikarenakan pemda DKI Jakarta telah memberikan tunjangan profesi bagi para bidan, telah membangun dan menambah berbagai fasilitas kerja, serta telah mengembangkan program Pembinaan, dan pengembangan bidan di DKI Jakarta.
- c. Berkaitan dengan hasil penelitian ini, sejalan dengan teori kinerja yang dijelaskan oleh Martoyo (2000:92), apabila penilaian tentang prestasi kerja karyawan tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, maka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan serta kinerja karyawan (anggota organisasi), khusus untuk penelitian ini, yaitu bidan-bidan di DKI Jakarta.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, hasil analisis data, dan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perkembangan kondisi karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, dan akses kepada informasi bidan di DKI Jakarta sebagai berikut : Kondisi dan kualitas karakteristik bidan dikategorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata rata jawaban responden sebesar 3,923 persen, Kondisi dan kualitas lingkungan kerja, dikatagorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata rata jawaban responden sebesar 4,075 persen, Kondisi dan kualitas lingkungan pendukung, dikatagorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata rata jawaban responden sebesar 3,952 persen dan Kondisi dan kualitas akses kepada informasi dikatagorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata rata jawaban responden sebesar 3,807 persen
2. Kondisi dan kualitas kepuasan kerja bidan dikatagorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,996 persen.
3. Kondisi dan kinerja bidan dikatagorikan baik, hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,075 persen.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan dari karakteristik bidan, lingkungan kerja, lingkungan pendukung, dan akses kepada informasi terhadap kepuasan kerja bidan di DKI Jakarta, dengan besaran pengaruhnya sebesar 75,59 persen.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja bidan terhadap kinerja bidan di DKI Jakarta, dengan besaran pengaruhnya sebesar 79,03 persen.

## REFERENSI

Departemen Kesehatan RI, 2002, *Standar Pelayanan Rumah Sakit*, Dirjen Yanmed, Depkes RI, Jakarta.

- \_\_\_\_\_, 2006, *Buku Kesehatan Ibu dan Ana*. Departemen kesehatan dan JICA (Japan International Cooperation Agency). Jakarta.
- Edy Suprabowo. 2006. *Jurnal Praktik Budaya dalam Kehamilan, Persalinan dan Nifas pada Suku Dayak Sanggau Tahun 2006*. Volume 1, Nomor 3, Desember 2006. Hal. 112-121.
- Hellings, P., & Howe, C. (2004). *Breastfeeding Knowledge and Practice of Pediatric Nurse Practitioners*. *Journal of Pediatric Health Care*, 18(1), 8-14.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. *Ibu Selamat, Bayi Sehat, Suami Siaga*. Press Release: [www.depkes.go.id](http://www.depkes.go.id).
- Kotler, Philip. 2003. *Marketing Management*, 11th Edition. New Jersey : Prentice Hall International.
- Turniani Laksmiarti dan Betty Roosiermatie. 2007. *Kebijakan dalam Upaya Nienurunkan Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi di 5 Kabupaten/kota Provinsi Kalimantan Selatan*. Volume 10 No.2, pp.109-115.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta : BPF, 2000.
- Ninie L. Pratiwi. 2007. *Penilaian Peran Serta Masyarakat dalam Akselerasi Penurunan Angka Kematian Ibu Dan Angka Kematian Bayi*. Vol. 23 No.2, pp.89-95.
- Oktarina & Indah Sri Wahyuni. 2007. *Kinerja Bidan di Desa dalam Pengisian Kartu LBU pada Pelayanan Antenatal Care di Kabupaten Probolinggo, Provinsi Jawa Timur*. Volume 10. No.3, pp.223-230.
- Rukmini, LK. Wiludjeng. 2005. *Gambaran Penyebab Kematian Maternal Di Rumah Sakit*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistim dan Kebijakan Kesehatan Departemen Kesehatan RI, Surabaya. pp.1-10.
- Soetjningsih. 1995. *Tumbuh Kembang Anak*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.