

## ANALISIS HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KINERJA BIDAN DESA DI KABUPATEN SUMEDANG TAHUN 2023

Vilcka Wahidatul\*, Puput Oktamianti<sup>2</sup>

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author : vilcka.wahidatul@ui.ac.id

### ABSTRAK

Pentingnya peran tenaga Kesehatan dalam peningkatan derajat Kesehatan. Salah satu Tindakan yang diambil oleh pemerintah adalah memperluas cakupan pelayanan bidan di fasilitas Kesehatan dasar. Dalam melaksanakan tugasnya bidan harus memenuhi standar yang menjamin kualitas pelayanan yang diberikan. Tingkat efektifitas dan efisiensi layanan Kesehatan ibu dan anak dapat diukur melalui indikator cakupan K1, K4, KF3 dan pertolongan persalinan oleh tenaga Kesehatan. Peran kinerja bidan desa di Kabupaten Sumedang belum maksimal sehingga perlu dilakukan analisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja Bidan Desa di Kabupaten Sumedang tahun 2023 sebagai tujuan penelitian. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Populasi penelitian ini yaitu seluruh Bidan Desa Kabupaten Sumedang dengan sampel penelitian sebanyak 80 responden. Variabel independent yaitu kinerja bidan desa dan variable dependennya yaitu Kualitas Kehidupan Kerja. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis data chi square. Hasil tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja bidan desa. Tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Sumedang tahun 2023

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Bidan, Kinerja

### ABSTRACT

*The importance of the role of healthcare workers in improving the degree of health. One of the actions taken by the government is to expand the coverage of midwifery services in basic health facilities. In carrying out their duties, midwives must meet standards that ensure the quality of the services provided. The effectiveness and efficiency of maternal and child health services can be measured through indicators such as K1, K4, KF3 coverage, and assistance during childbirth by healthcare workers. The performance of village midwives in Sumedang Regency is not yet optimal, so an analysis of the relationship between the quality of work life and the performance of Village Midwives in Sumedang Regency in 2023 is needed as the research objective. This research uses a quantitative method with a cross-sectional research design. The study population is all Village Midwives in Sumedang Regency, with a sample of 80 respondents. The independent variable is the performance of village midwives, and the dependent variable is the Quality of Work Life. This study uses a questionnaire with chi-square data analysis. there is no relationship between the quality of work life and the performance of village midwives. there is no relationship between the quality of work life and the performance of village midwives in Sumedang Regency in 2023.*

**Keywords:** Quality of work life, Midwife, Performance

### PENDAHULUAN

Menurut data WHO tahun 2020, tingkat kematian ibu global mencapai 295.000. Di antara negara-negara ASEAN, Myanmar memiliki tingkat kematian ibu tertinggi, sementara Singapura memiliki yang terendah, dan Indonesia menempati peringkat kelima. Menurut data Direktorat Jenderal Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2022, kematian ibu di Indonesia meningkat pada tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Tingkat kematian bayi global, menurut data WHO tahun 2020, adalah 2.350.000. Di Indonesia, Direktorat Kesehatan Keluarga melaporkan 20.266 kasus kematian bayi pada tahun 2020. Menurut Laporan Profil Kesehatan Kabupaten dan Kota tahun 2020, terdapat 754 kasus. Angka

ini meningkat dari tahun 2019, meskipun tingkat kematian bayi pada tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019. Laporan KIA (Kesehatan Ibu dan Anak) Kabupaten Sumedang mencatat peningkatan signifikan dalam tingkat kematian ibu dan bayi dari tahun 2018 hingga 2021. Pada tahun 2020, Sumedang menempati peringkat ketujuh dalam tingkat kematian bayi di antara kota dan kabupaten di Provinsi Jawa Barat.

Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah untuk meningkatkan status kesehatan adalah memperluas cakupan layanan kebidanan di fasilitas kesehatan dasar, menjadikannya dapat diakses oleh masyarakat, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan ibu dan bayi. Namun, tanpa tenaga kerja yang berkualifikasi, upaya untuk mengurangi tingkat kematian ibu dan bayi akan sulit dicapai (Aprianto, 2021). Salah satu inisiatif utama pemerintah dalam menurunkan tingkat kematian ibu dan bayi adalah penempatan bidan sebagai garda depan layanan kesehatan ibu dan bayi di seluruh wilayah. Program ini bertujuan membawa masyarakat lebih dekat dengan layanan kesehatan ibu dan bayi. Bidan adalah tenaga kesehatan profesional yang memainkan peran kunci dalam menurunkan tingkat kematian ibu. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam memberikan layanan kesehatan selama kehamilan, persalinan, dan masa nifas, bidan harus memenuhi standar yang menjamin kualitas layanan yang diberikan (Rezeki & Ayuningtyas, 2014). Peran seorang bidan sebagai elemen kunci dalam pengembangan sistem kesehatan yang terkait langsung dengan layanan masyarakat dapat memperkuat atau menghambat kemajuan, tergantung pada bagaimana implementasinya (Widyawati, 2018).

Efektivitas dan efisiensi layanan Kesehatan Ibu dan Anak dapat diukur melalui indikator seperti K1, K4, dan bantuan saat persalinan oleh petugas kesehatan. Jika kinerja layanan rendah, bahkan dengan alokasi dana dan sumber daya manusia yang signifikan, efektivitas dan efisiensi layanan akan menurun (Santoso & Sebong, 2020). Untuk mencapai layanan kesehatan berkualitas, entitas yang mengorganisir harus mempertimbangkan beberapa faktor yang saling terkait. Faktor-faktor ini saling memengaruhi untuk mencapai kualitas layanan kesehatan yang optimal. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain kompetensi dan kinerja personel kesehatan. Kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan sikap untuk melakukan tugas sesuai dengan standar dan prosedur layanan yang telah ditetapkan (Aifu et al., 2021)

Kualitas kehidupan kerja mencakup situasi di mana karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menerima pengawasan, bekerja dalam kondisi yang menguntungkan, menerima upah dan manfaat sebanding dengan beban kerja mereka, dan memiliki pekerjaan yang menantang dengan kompensasi yang memadai. Ada empat dimensi kualitas kehidupan kerja, yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, penghargaan untuk inovasi, perbaikan lingkungan kerja. Pada data-data yang di dapatkan di Kabupaten Sumedang mengalami kenaikan yang signifikan mengenai angka kematian ibu dan bayi, kemudian di daptkan juga data terjadi penurunan cakupan K1, K4, KF3 dan pertolongan persalinan di Kabupaten Sumedang maka daru itu peneliti ingin melihan bagaimana gambaran Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Sumedang dan mengenai Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Sumedang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional. Studi ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja bidan desa. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sumedang dari bulan Oktober hingga Desember 2023. Populasi penelitian ini mencakup semua bidan desa di Kabupaten Sumedang, dengan sampel sebanyak 80 responden dengan metode acak. Variabel independen adalah kinerja bidan desa, dan variabel dependennya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Penelitian ini

menggunakan kuesioner dengan metode analisis data chi-square. Penelitian ini juga telah mendapatkan sertifikat etik dengan nomor : Ket-681/UN2.F10.D11/PPM.00.02/202

Metode ini dijelaskan secara rinci. Berisi penjelasan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, variabel penelitian, pengumpulan data dan analisis data

Pada bagian ini, dijelaskan juga bahwa penelitian ini telah menerima sertifikat etik dari komite etika dan jumlah sertifikat etika dituliskan (Jika ada).

## HASIL

### Kinerja Bidan

**Tabel 1 Deskripsi Asuhan Kebidanan Menurut Target RPJMN 2023**

Asuhan kebidanan	n	%
Kunjungan K1 pada Ibu Hamil		
• Tidak Tercapai	34	42,0
• Tercapai	47	58,0
Kunjungan K4 pada Ibu Hamil		
• Tidak Tercapai	23	28,4
• Tercapai	58	71,6
Pertolongan Persalinan oleh tenaga kesehatan		
• Tidak Tercapai	22	27,2
• Tercapai	59	72,8
Kunjungan Nifas KF3		
• Tidak Tercapai	27	33,3
• Tercapai	54	66,7

Dari tabel 1 diketahui bahwa secara keseluruhan asuhan kebidanan di Kabupaten Sumedang lebih dominan tercapai dimana diatas target RPJMN 2023. Selanjutnya, kinerja bidan dinilai dari apabila dikatakan baik jika bidan memiliki 4 capaian indikator dari asuhan kebidanan. Hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut

**Tabel 2 Distribusi Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Kinerja Bidan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang Baik (4 indikator asuhan kebidanan tidak tercapai)	47	58,0
Baik (4 indikator asuhan kebidanan tercapai)	34	42,0
Total	81	100,0

Dari tabel 2 diketahui bahwa kinerja bidan baik (42%) sedangkan kurang baik (58%)

### Kualitas Kehidupan Kerja

### Kompensasi yang seimbang

**Tabel 3 Distribusi Kompensasi yang Adil/Seimbang Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Kompensasi yang Adil/Seimbang	Jumlah	Persentase
Kurang baik (skor < 9,00)	32	39,5
Baik (skor ≥ 9,00)	49	60,5
Total	81	100,0

Dari tabel 3 diketahui Sebagian besar responden memiliki kompensasi yang adil/seimbang baik (60%) lebih tinggi dibandingkan yang kurang baik (39,5)

### Rasa aman terhadap pekerjaan

**Tabel 4 Distribusi Rasa Aman Terhadap Pekerjaan di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Kurang Baik (skor < 17,00)	35	43,2
Baik (skor $\geq$ 17,00)	46	56,8
Total	81	100,0

Dari tabel 4 diketahui sebagian besar responden memiliki rasa aman terhadap pekerjaan yang baik lebih tinggi (56,8%) dibandingkan kurang baik (43,2%)

### Keterlibatan Pegawai

**Tabel 5 Distribusi Keterlibatan Pegawai Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Keterlibatan Pegawai	Jumlah	Persentase
Kurang Baik (skor < 15)	39	48,1
Baik (skor $\geq$ 15)	42	51,9
Total	81	100,0

Dari tabel 5 diketahui keterlibatan pegawai yang baik lebih tinggi (51,9%) dibandingkan yang kurang baik (48,1%)

### Pengembangan Karir

**Tabel 6 Distribusi Pengembangan Karir di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Pengembangan Karir	Jumlah	Persentase
Kurang Baik (skor < 15)	37	45,7
Baik (skor $\geq$ 15)	44	54,3
Total	81	100,0

Dari tabel 6 diketahui pengembangan karir baik yang lebih tinggi (54,3%) dibandingkan kurang baik (45,7%)

### Komunikasi

**Tabel 7 Distribusi Komunikasi Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Komunikasi	Jumlah	Persentase
Kurang baik (skor < 12,00)	31	38,3
Baik (skor $\geq$ 12,00)	50	61,7
Total	81	100,0

Dari tabel 7 diketahui komunikasi yang baik (61,7%) lebih tinggi dibandingkan dengan kurang baik (38,3%)

### Keselamatan Lingkungan Kerja

**Tabel 8 Distribusi Keselamatan Lingkungan Kerja Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Komunikasi	Jumlah	Persentase
Kurang baik (skor < 12,00)	33	40,7
Baik (skor $\geq$ 12,00)	48	59,3
Total	81	100,0

Dari tabel 8 diketahui lingkungan kerja yang baik (59,3%) lebih tinggi dibandingkan dengan kurang baik (40,7%)

Dari tabel 9 diketahui fasilitas yang tersedia yang baik (60,5%) lebih tinggi dibandingkan dengan kurang baik (39,5%)

**Fasilitas yang tersedia****Tabel 9 Distribusi Fasilitas yang Tersedia Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Fasilitas yang Tersedia	Jumlah	Persentase
Kurang baik (skor < 9,00)	32	39,5
Baik (skor $\geq$ 9,00)	49	60,5
Total	81	100,0

**Rasa Bangga terhadap Institusi****Tabel 10 Distribusi Rasa Bangga terhadap Institusi Bidan Desa di Kabupaten Sumedang Tahun 2023**

Rasa Bangga terhadap Institusi	Jumlah	Persentase
Kurang baik (skor < 12,00)	27	33,3
Baik (skor $\geq$ 12,00)	54	66,7
Total	81	100,0

Dari tabel 10 diketahui variable rasa bangga terhadap institusi yang baik (66,7%) lebih tinggi dibandingkan dengan kurang baik (33,3%)

**Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Bidan****Tabel 11 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Bidan di Kabupaten Sumedang**

Karakteristik Resonden	Kinerja Bidan						OR	95% CI		P value
	Kurang Baik		Baik		Total			Lower	Upper	
	n	%	n	%	n	%				
Kompensasi yang adil/seimbang										
Kurang Baik	15	46,9	17	53,1	32	100	1			
Baik	32	65,3	17	34,7	49	100	0,469	0,189	1,165	0,158
Rasa aman terhadap pekerjaan					0					
Kurang Baik	18	51,4	17	48,6	35	100	1			
Baik	29	63,0	17	37,0	46	100	0,621	0,254	1,516	0,411
Keterlibatan pegawai										
Kurang Baik	22	56,4	17	43,6	39	100	1			
Baik	25	59,5	17	40,5	42	100	0,880	0,364	2,129	0,953
Pegembangan karir										
Kurang Baik	23	62,2	14	37,8	37	100	1			
Baik	24	54,5	20	45,5	44	100	1,369	0,562	3,337	0,641
Komunikasi										
Kurang Baik	17	54,8	14	45,2	31	100	1			
Baik	30	60,0	20	40,0	50	100	0,81	0,327	2,003	0,821
Keselamatan lingkungan kerja										
Kurang Baik	18	54,5	15	45,5	33	100	1			
Baik	29	60,4	19	39,6	48	100	0,786	0,321	1,927	0,766
Fasilitas yang tersedia										
Kurang Baik	19	59,4	13	40,6	32	100	1			
Baik	28	57,1	21	42,9	49	100	1,096	0,444	2,708	1,000
Rasa bangga terhadap institusi										
Kurang Baik	15	55,6	12	44,4	27	100	1			
Baik	32	59,3	22	40,7	54	100	0,859	0,338	2,185	0,937

Dari tabel 11 diketahui tidak ada hubungan yang bermakna ( $p\text{ value} > 0,05$ )

## PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 terlihat kinerja bidan desa, di mana lebih dari separuh bidan (58%) menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Evaluasi kinerja bidan desa di puskesmas dalam pemberian asuhan kebidanan dapat dilakukan dengan mengevaluasi sejauh mana bidan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan, serta apakah hal tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pendekatan ini konsisten dengan konsep penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Ilyas (2002), yang menekankan perbandingan antara kinerja seseorang dengan standar baku yang telah diatur terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Upaya optimal dalam menyediakan sumber daya manusia di bidang kesehatan sangat penting untuk menciptakan bidan yang profesional. Salah satu strategi untuk meningkatkan keterampilan, interaksi sosial, dan moral bidan sesuai dengan kebutuhan pelayanan kesehatan dan standar yang telah ditetapkan, adalah melalui pendidikan yang berkelanjutan, baik yang bersifat formal maupun non formal. Selain itu, tugas manajemen puskesmas mencakup pembinaan para pegawai agar memiliki etos kerja yang optimal, dengan tujuan mencapai dan mempertahankan target kinerja serta sasaran pembangunan kesehatan, khususnya dalam meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak.

Pendapatan tenaga kesehatan, termasuk bidan, dengan perjanjian kerja terdiri dari gaji pokok dan berbagai tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan pengabdian, tunjangan kesejahteraan, kerja lembur, insentif, dan iuran premi asuransi kesehatan), yang ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, dan faktor risiko pekerjaan. Berbeda dengan tenaga kesehatan PNS, tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja tidak menerima tunjangan keluarga pada gaji pokok mereka, karena perhitungan Upah Minimum Regional (UMR) sudah mencakup kebutuhan satu keluarga. Jumlah pendapatan tenaga kesehatan di setiap daerah bergantung pada tingkat UMR yang berlaku di wilayah tersebut. Selain itu, tunjangan jabatan diberikan sebesar 20% dari gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas tanggung jawab yang diemban oleh tenaga kesehatan.

Setiap organisasi atau lembaga memiliki perhatian terhadap faktor keamanan dan kesehatan pegawainya dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang lebih aman, lebih sehat, dan bertanggung jawab terhadap kegiatan yang dilakukan. Secara prinsip, setiap karyawan membutuhkan rasa aman dan kontinuitas dalam bekerja. Oleh karena itu, suatu organisasi atau lembaga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan, mengembangkan, dan memberikan jaminan keamanan serta kesehatan bagi para pegawainya. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh organisasi atau lembaga adalah menciptakan kondisi kesehatan yang baik bagi setiap pegawai dan menyediakan teknologi yang aman untuk digunakan selama bekerja (Santoso & Sebong, 2020)

Bidan dalam menjalankan otonomi, yaitu kesempatan untuk mengambil keputusan, terkait dengan standar pelayanan kesehatan yang diberikan oleh bidan. Standar pelayanan memiliki peran penting dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan dan merupakan bagian integral dari seluruh layanan kesehatan. Untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu secara konsisten, suatu organisasi atau institusi pelayanan kesehatan perlu merinci keinginan tersebut menjadi standar pelayanan kesehatan atau standar prosedur operasional (Al-Assaf, 2009). Standar pelayanan kebidanan mencakup 24 standar, yang dikelompokkan menjadi lima



bagian besar, meliputi standar pelayanan umum (2 standar), standar pelayanan antenatal (6 standar), standar pelayanan persalinan (4 standar), standar pelayanan nifas (3 standar), dan standar penanganan kegawatdaruratan obstetric dan ginekologi (Insani et al., 2021)

Pengembangan karir bagi bidan, dalam bentuk sistem tangga karir kebidanan, merujuk pada suatu sistem yang bertujuan menggali potensi individu sesuai dengan persyaratan pekerjaan tertentu, dengan meningkatkan kompetensi untuk mencapai kinerja profesional. Mengadopsi sistem tangga karir memberikan kesempatan kepada bidan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Tangga karir dalam konteks ini mencerminkan tingkat kompetensi yang diperlukan untuk memberikan asuhan kebidanan sesuai dengan otoritas klinis yang dimiliki. Oleh karena itu, lembaga kesehatan terkait perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan karir bidan, karena mengabaikannya setara dengan mengabaikan layanan kebidanan di fasilitas kesehatan (Ningsih, 2022)

Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja dalam sebuah tim. Penurunan efektivitas ini mungkin disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak sejalan dengan tuntutan tugas dan persyaratan pekerjaan yang ada. Realisasi komunikasi yang efektif di dalam suatu organisasi atau lembaga dianggap sebagai pemicu bagi para karyawan, yang pada gilirannya dapat mendorong peningkatan kinerja (Furtengler, 2002).

Upaya untuk melindungi diri di tempat kerja memiliki konsekuensi terhadap tingkat produktivitas karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak aman dapat menimbulkan beban tambahan bagi para karyawan. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja menciptakan kondisi yang baik, aman, dan mendukung, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan aspek keselamatan, kesehatan, dan keamanan saat menjalankan tugas mereka. (Anggoro et al., 2019)

Kinerja profesional tenaga kesehatan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk jadwal kerja dan alokasi waktu istirahat. Jika jadwal kerja dan waktu istirahat tidak optimal, hal ini dapat berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan. Pembagian jadwal kerja yang adil berdampak positif karena memberikan karyawan waktu yang memadai untuk kegiatan pribadi dan keluarga setelah bekerja, serta waktu luang yang cukup. Pembagian jadwal kerja yang adil juga berkontribusi pada kesejahteraan keseluruhan karyawan, memungkinkan mereka untuk istirahat dan meningkatkan penyampaian layanan secara optimal (Putri et al., 2022)

Kebanggaan yang berkelanjutan terhadap suatu institusi dapat dicapai dengan memperkuat identitas dan citra organisasi atau institusi, meningkatkan keterlibatan masyarakat, dan menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab terhadap lingkungan sekitarnya. Apresiasi dan persepsi positif yang diterima oleh organisasi atau institusi dari masyarakat dapat membudayakan rasa bangga di kalangan karyawan yang terlibat dalam aktivitas tersebut (Susanti et al., 2020)

## **KESIMPULAN**

Bidan di Kabupaten Sumedang memiliki kinerja yang baik sebanyak 42%, sedangkan bidan yang memiliki kinerja kurang memuaskan sebanyak 58%. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja, yang mencakup kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, dan penyelesaian masalah, dengan kinerja bidan desa di Kabupaten Sumedang.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Para peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan bisa berjalan dengan baik. Dalam hal ini, para peneliti menerima

banyak bantuan moral dan materi serta panduan. Peneliti ingin berterima kasih kepada pembimbing akademis dan penguji serta seluruh staf Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memfasilitasi di Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, dan memberikan izin untuk kegiatan penelitian ini. Peneliti juga ingin berterima kasih kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang, Kepala Puskesmas dan seluruh Bidan Desa Kabupaten Sumedang yang telah membantu dalam proses pengumpulan data penelitian dan menyediakan fasilitas dan infrastruktur selama penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aifu, D. K., Ansir, A., Aliddin, L. A., Sujono, S., & Zaludin, Z. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, kelelahan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Bidan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 5(3), 638. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v5i3.21155>
- Anggoro, W. T., Aeni, Q., & Istioningsih, I. (2019). HUBUNGAN KARAKTERISTIK PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), 98. <https://doi.org/10.26714/jkj.6.2.2018.98-105>
- Aprianto, N. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan*.
- Insani, A. A., Fitrayeni, F., & Iffah, U. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Kehamilan. *JIK JURNAL ILMU KESEHATAN*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.33757/jik.v5i1.374>
- Ningsih, W. (2022). *Hubungan Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan dengan Kinerja Bidan*.
- Putri, S. S. E., Sukri, S. A., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), Article 6. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9171>
- Rezeki, S. P., & Ayuningtyas, D. (2014). Kualitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Bidan Puskesmas dalam Pelayanan Kesehatan Ibu. *Kesmas: National Public Health Journal*, 265. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v0i0.379>
- Santoso, F., & Sebong, P. H. (2020). Analisis Capaian SPM KIA-KB di Puskesmas Bengkayang, Ledo dan Jagoi Babang: Studi Baseline. *VITASPHERE*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.24167/vit.v1i1.2946>
- Susanti, E., Saam, Z., & Rany, N. (2020). Analisis Kinerja Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) di RSIA X Pekanbaru Tahun 2019. *JHMHS: Journal of Hospital Management and Health Science*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.55583/jhmhs.v1i1.22>
- Widyawati, W. (2018). Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Antenatal Care dan Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 7(01), 15–24. <https://doi.org/10.33221/jikm.v7i01.48>