



## Hubungan Kompetensi, Pelatihan Dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan

Silvia Ningsih<sup>1</sup>, Wintarsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Prodi Sarjana Kebidanan Stikes Abdi Nusantara Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Prodi Sarjana Kebidanan Stikes Abdi Nusantara Jakarta, Indonesia

### INFORMASI

Korespondensi:

[silvianingsih1954@gmail.com](mailto:silvianingsih1954@gmail.com)



Keywords:

Competence  
Training; Education;  
Midwife Performance

### ABSTRACT

*Background: Midwives are the spearhead in providing maternal and child services. Midwives' performance is influenced by internal and external factors, some of which are competence, training and education. UPTD Jayanti Public Health Center, Tangerang Regency, in general, midwives have attended various trainings, in fact there are still many midwives who have not received training according to their current duties. It was also found that most of the midwives had a D3 education.*

*Objective: To determine the relationship between competence, training and education with the performance of midwives at the Jayanti Public Health Center, Tangerang Regency in 2022.*

*Method: This research is a quantitative analytic study using a cross sectional design. The sample in this study was a midwife who served at the Jayanti Public Health Center, Tangerang Regency as many as 45 respondents with a total sampling technique. Data were analyzed using Chi Square test with 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). Results:*

*The results of the univariate analysis revealed that most of the midwives with good performance were 71.1%, high competence was 66.7%, appropriate training was 68.9%, and D3 education was 66.7%. The results of the bivariate analysis obtained competence with  $p = 0.000 < 0.005$ , training  $0.014 < 0.005$  and education  $0.048 < 0.005$ .*

*Conclusions and Suggestions: there is a significant relationship between competence, training and education with the performance of midwives. It is hoped that in the future midwives can continue to motivate themselves in improving knowledge in the field of midwifery, carry out every task as a midwife well, and openly accept input from the supervision carried out by the MCH coordinating midwife*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh peranan sumber daya manusia yang cakap dan terampil sehingga dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak dapat meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Program kesehatan ibu dan anak merupakan satu program pokok di Puskesmas bidang kesehatan yang mendapat prioritas tinggi mengingat kelompok ibu hamil, menyusui, bayi dan anak merupakan kelompok yang sangat rentan terhadap kesakitan sehingga dibutuhkan tenaga tenaga bidan yang profesional yang mempunyai kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah dalam rangka peningkatan dalam pelayanan masyarakat. Permasalahan kesehatan ibu dan anak serta kesehatan reproduksi masih menjadi fokus penting dalam bidang kesehatan (Adiputri et al., 2014).

Kematian ibu dan anak merupakan 2 indikator penting dalam melihat keberhasilan pembangunan suatu negara terutama dalam bidang kesehatan yang menunjukkan derajat kesehatan negara tersebut. Kedua indikator tersebut masih cukup tinggi di negara miskin dan berkembang termasuk Indonesia. Berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia tahun 2019 Angka Kematian Ibu pada tahun 2015 sebesar 305 per 100.000 Kelahiran Hidup (KH), diperkirakan pada tahun 2024 AKI di Indonesia turun menjadi 183/100.000 kelahiran hidup. Jumlah kematian ibu menurut provinsi tahun 2018-2019 terdapat penurunan dari 4.226 menjadi 4.221 kematian ibu di Indonesia berdasarkan laporan. Provinsi Banten ditemukan 212 kasus kematian (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020) Sementara itu Kabupaten Tangerang berdasarkan data Profil Kesehatan Provinsi Banten tahun 2019 dari 44 Puskesmas ditemukan 44 kasus kematian ibu dengan rincian 11 kasus kematian ibu hamil, 18 kasus kematian ibu bersalin dan 15 kasus kematian pada ibu nifas (Dinas Kesehatan Provinsi Banten, 2020).

Adapun berdasarkan data dari di UPTD Puskesmas Jayanti pada tahun 2019 didapatkan 2 kasus kematian ibu yang disebabkan oleh perdarahan dan preeklamsi, sedangkan tahun 2020 tidak ditemukan kematian ibu. Meskipun demikian ditemukan ibu dengan komplikasi kehamilan di antaranya dengan abortus, hiperemesis gravidarum, perdarahan per vaginam, hipertensi dalam kehamilan (preeklamsia, eklamsia), infeksi berat/sepsis, kontraksi dini/persalinan premature, dan kehamilan ganda. Sementara angka

kematian bayi masih ditemukan sebesar 2 bayi, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya ditemukan 3 bayi, kondisi ini mengalami penurunan. Meskipun demikian, kematian tersebut perlu mendapat perhatian dengan harapan pada tahun berikutnya agar tidak terjadi adanya kematian ibu maupun bayi.

Tingginya angka kematian ibu dan bayi kemungkinan terjadi pada ibu hamil dengan resiko tinggi yang tidak terdeteksi secara dini. Berdasarkan hal tersebut maka peran bidan sebagai ujung tombak pelayanan harus mampu dan terampil dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Amelia, 2016). Menurut Permenkes RI no 43 tahun 2016 Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disebut SPM kesehatan adalah tolak ukur kinerja pelayanan kesehatan yang dilaksanakan di daerah, kabupaten atau kota. Standar Pelayanan Minimal adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal. SPM merupakan hal minimal yang harus dilaksanakan oleh Pemda untuk rakyatnya, maka target SPM harus 100% setiap tahunnya.

Melihat cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil K1 dan K4 menurut target renstra sekitar 80%, ternyata Indonesia melebihi capaian target yaitu sebesar 88,54%, begitu juga dengan Provinsi Banten didapatkan sebesar 95,88% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Apabila melihat SPM di Kabupaten dan Kota Kabupaten Tangerang cakupan K1 telah melebihi target sebesar 100,5%, sementara cakupan K4 hampir mencapai target sebesar 96,5%. Sama halnya dengan UPTD Puskesmas Jayanti pada tahun 2019 cakupan kunjungan K1 sebanyak 100% sedangkan tahun 2020 sebanyak 99,80% dan kunjungan K4 tahun 2019 96,6% sedangkan tahun 2020 sebanyak 94,53%. Kondisi ini menandakan mengalami penurunan capaian target dibandingkan dengan tahun sebelumnya, begitu juga jika dilihat melalui SPM dimana belum mencapai 100%.

Selanjutnya persalinan ditolong oleh tenaga kesehatan menurut target renstra 2019 sebanyak 85%, Indonesia tahun 2019 terdapat 90,95% persalinan yang ditolong tenaga kesehatan, sementara ibu hamil yang menjalani persalinan dengan ditolong oleh tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan sebesar 88,75%, dengan demikian masih terdapat sekitar 2,2% persalinan yang ditolong tenaga kesehatan namun tidak dilakukan di fasilitas pelayanan kesehatan. Provinsi Banten persalinan ditolong oleh tenaga kesehatan terdapat 95,02% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020), sementara itu Kabupaten Tangerang mencapai 95,9% (Dinas Kesehatan Provinsi Banten, 2020),

adapun UPTD Puskesmas Jayanti tahun 2019 mencapai 95,5% sedangkan tahun 2020 mencapai 95,7% sehingga masih ada 4,3% yang persalinannya ditolong oleh non nakes. Meskipun hanya sebagian kecil, kondisi ini perlu mendapat perhatian karena merupakan salah satu penyebab terjadinya AKI dan AKB.

Selanjutnya melihat cakupan kunjungan neonatus berdasarkan target renstra tahun 2019 sebesar 90%. Indonesia telah mencapai target yaitu sebesar 94,88%, begitu juga dengan Provinsi Banten sebesar 103,84% (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Sementara itu di Kabupaten Tangerang mencapai sebesar 98,1% (Dinas Kesehatan Provinsi Banten, 2020), adapun UPTD Puskesmas Jayanti tahun 2019 mencapai 86,6% sedangkan tahun 2020 mencapai 92,58%. Hal ini menandakan adanya peningkatan, meskipun demikian jika melihat dari Permenkes RI no 43 tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) yaitu 100%, maka angka tersebut masih kurang. Perlu kiranya mendapat perhatian agar dapat mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa peran bidan memiliki andil yang sangat tinggi dalam memenuhi capaian target tersebut. Bidan harus mampu dan terampil memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan khususnya bidan sebagai ujung tombak dalam pelayanan ibu dan anak. Bidan sebagai petugas kesehatan di garis terdepan dan sesuai dengan fungsi keberadaannya diharapkan mampu meningkatkan cakupan pelayanan KIA. Rendahnya cakupan pelayanan KIA oleh tenaga kesehatan dihubungkan dengan masalah kinerja bidan (Ernawati, 2017).

Permasalahan kinerja bidan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu segala sesuatu yang terkait dengan pribadi seseorang salah satunya kompetensi. Faktor eksternal yaitu segala sesuatu yang berasal dari lingkungan salah satunya pelatihan. Wibowo (2018) melanjutkan terdapat tujuh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang hendak dicapai dalam melakukan aktifitas kegiatan organisasi sehari-hari diperlukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut beberapa diantaranya adalah kompetensi dan pelatihan.

Undang-undang Indonesia nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini

menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas keterampilan dan sikap dan apresiasi harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Selama memberikan pelayanan di wilayah kerjanya bidan wajib mempunyai kompetensi yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2016 tentang standar pelayanan minimal bidang kesehatan, di mana seorang bidan harus memiliki kompetensi bidan yang meliputi pengetahuan keterampilan dan perilaku dalam melaksanakan praktik kebidanan secara aman dan bertanggung jawab dalam berbagai setiap tatanan pelayanan kesehatan.

Hal ini diutarakan oleh Moehariono (2017) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Relevansinya ada dan kuat, akurat dan bahkan seseorang apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi merupakan kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi ini merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja karyawan.

Agar dapat meningkatkan kompetensi, bidan juga perlu dibekali pelatihan, dimana pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia organisasi guna menghadapi tantangan masa depan. Pelatihan berhubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan di Puskesmas hal ini mendukung bahwa sebagai seorang bidan yang memiliki beban kerja lebih berat harus memiliki kompetensi yang baik dalam hal ini didukung oleh pelatihan-pelatihan yang mendukung dalam pelayanan kebidanan. Dapat diketahui bahwa bidan yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidangnya maka akan bertambah pengetahuannya, semakin bertambah pengetahuannya maka akan semakin baik kompetensinya, kondisi ini dapat meningkatkan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan sehingga cakupan pelayanan dapat memenuhi target yang diharapkan (Syafri & Alwi, 2019).

Tidak lupa, pendidikan juga merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan seseorang. Pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, karena makin tinggi pendidikan seseorang makin besar keinginannya untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya (Hasibuan, 2019).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa secara umum bidan sudah mengikuti berbagai pelatihan seperti pelatihan

teknis, fungsional dan manajemen kesehatan. UPTD Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang anggaran untuk pelaksanaan pelatihan sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten. Bidan yang secara rutin memperoleh pelatihan mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibanding dengan bidan yang tidak pernah mendapatkan pelatihan. Penurunan angka kematian ibu dan bayi di tahun 2019 dan 2020, dimungkinkan karena adanya andil dari pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam Penanganan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar (PONED). Walaupun demikian pada kenyataannya masih banyak bidan yang belum mendapatkan pelatihan yang menunjang tugasnya. Pelaksanaan pelatihan didahulukan dilakukan oleh bidan senior karena selain keterbatasan anggaran bidan senior dianggap lebih terampil dan bisa menyampaikan ke teman sejawatnya yang belum mengikuti pelatihan, padahal bidan yang lebih muda mempunyai potensi dan mereka lebih banyak ditempatkan sebagai bidan desa yang mempunyai tanggung jawab wilayah, disamping itu dimungkinkan juga adanya faktor pendidikan bidan yang sebagian besar dengan pendidikan D3 sehingga berdampak terhadap pengetahuan yang dimilikinya selama mengikuti pendidikan.

**METODE PENELITIAN**

Penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan dan pendidikan bidan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja bidan. Tempat penelitian di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang pada bulan Maret tahun 2022. Data dianalisis dengan menggunakan uji *chi square*. Populasinya adalah seluruh seluruh bidan yang bertugas di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang dengan jumlah total sebanyak 45 orang dan jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Distribusi frekuensi kinerja bidan, kompetensi, pelatihan dan pendidikan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022 terdapat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kinerja Bidan, Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022**

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>Kinerja Bidan</b>		
Baik	32	71,1
Kurang Baik	13	28,9
<b>Kompetensi</b>		
Tinggi	30	66,7
Rendah	15	33,3
<b>Pelatihan</b>		
Sesuai	31	68,9
Tidak Sesuai	14	31,1
<b>Pendidikan</b>		
D4/S1	15	33,3
D3	30	66,7
Jumlah	45	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1 diketahui dari 45 bidan sebagian besar dengan kinerja bidan baik sebanyak 32 orang (71,1%), sebagian besar dengan kompetensi tinggi sebanyak 30 orang (66,7%), sebagian besar dengan pelatihan sesuai sebanyak 31 orang (68,9%), dan sebagian besar dengan pendidikan D3 sebanyak 30 orang (66,7%).

Hubungan kompetensi dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022 terdapat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022**

Kompetensi	Kinerja Bidan						P value	OR CI (95%)
	Baik		Kurang Baik		Jumlah			
	f	%	f	%	f	%		
Tinggi	27	90,0	3	10,0	30	100	0,000	18,000 (3,617-89,578)
Rendah	5	33,3	10	66,7	15	100		
Total	32	71,1	13	28,9	45	100		

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 30 bidan dengan kompetensi tinggi terdapat 27 (90,0%) dengan kinerja bidan baik, sedangkan dari 15 bidan dengan kompetensi rendah terdapat 10 (66,7%) dengan kinerja bidan kurang baik. Hasil uji Chi-Square didapatkan nilai P value = 0,000 < 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022. Nilai OR sebesar 18,000, sehingga dapat dinyatakan bahwa



bidan dengan kompetensi tinggi berpeluang 18,000 kali dengan kinerja bidan baik dibandingkan bidan dengan kompetensi rendah.

Menurut Wibowo (2018) kompetensi kemampuan seseorang menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja. Termasuk di antaranya kemampuan mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan mamfaat yang disepakati. Moeheriono (2017) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Relevansinya ada dan kuat, akurat dan bahkan seseorang apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempuyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Menurut peneliti kompetensi bidan berpengaruh positif terhadap kinerja bidan, hal ini disebabkan oleh karena kompetensi merupakan kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan dan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Bidan yang memiliki kompetensi yang baik, maka bidan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik pula. Hal ini mempengaruhi kinerja dalam melakukan pelayanan. Apabila salah satu komponen kompetensi tidak dikuasai dengan baik maka hasil kerja atau kinerja bidan tersebut kurang memuaskan akan membawa dampak terhadap terhambatnya pencapaian program kesehatan ibu dan anak.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi bidan maka dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tanpa memandang status pekerja dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bidan di masa yang akan datang.

Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022 terdapat pada tabel 3 berikut ini:

**Tabel 3. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022**

Pelatihan	Kinerja Bidan				Jumlah		P value	OR CI (95%)
	Baik		Kurang Baik					
	f	%	f	%	f	%		
Sesuai	26	83,9	5	16,1	31	100	0,014	6,933 (1,664-28,887)
Tidak Sesuai	6	42,9	8	57,1	14	100		
Total	32	71,1	13	28,9	45	100		

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 31 bidan dengan pelatihan sesuai terdapat 26 (83,9%) dengan kinerja bidan baik, sedangkan dari 14 bidan dengan pelatihan tidak sesuai terdapat 8 (57,1%)

dengan kinerja bidan kurang baik. Hasil uji Chi-Square didapatkan nilai P value = 0,014 < 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022. Nilai OR sebesar 6,933, sehingga dapat dinyatakan bahwa bidan dengan pelatihan sesuai berpeluang 6,933 kali dengan kinerja bidan baik dibandingkan bidan dengan pelatihan tidak sesuai.

Menurut Syafri dan Alwi (2019) pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia organisasi guna menghadapi tantangan masa depan. Pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Pelatihan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja. Pelatihan berbasis kompetensi kerja adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Menurut peneliti adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja bidan, hal ini disebabkan oleh karena adanya pelatihan akan membentuk dasar dengan menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam memperbaiki prestasi atau mengembangkan potensi bidan dimasa yang akan datang. Pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan pengajaran pada hal-hal yang sebelumnya belum dapat dilakukan.

Tantangan yang perlu menjadi perhatian selanjutnya terarah pada bagaimana sumberdaya manusia (pegawai) untuk mampu memenuhi harapan perkembangan organisasi sebagaimana misi yang telah ditentukan. Nampaknya perlu ada keseimbangan antara orientasi organisasi yang akan dituju dengan kinerja yang seharusnya ditunjukan oleh pegawai dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang optimal. Pelatihan berhubungan dengan kinerja bidan dalam pelayanan di Puskesmas hal ini mendukung

bahwa sebagai seorang bidan yang memiliki beban kerja lebih berat harus memiliki kompetensi yang baik dalam hal ini didukung oleh pelatihan-pelatihan yang mendukung dalam pelayanan kebidanan.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022 terdapat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang Tahun 2022**

Pendidikan	Kinerja Bidan				Jumlah		P value	OR CI (95%)
	Baik		Kurang Baik					
	f	%	f	%	f	%		
D4/S1	14	93,3	1	6,7	15	100	0,048	9,333 (1,080- 80,627)
D3	18	60,0	12	40,0	30	100		
Total	32	71,1	13	28,9	45	100		

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 15 bidan dengan Pendidikan D4/S1 terdapat 14 (93,3%) dengan kinerja bidan baik, sedangkan dari 30 bidan dengan Pendidikan D3 terdapat 18 (60,0%) dengan kinerja bidan kurang baik. Hasil uji Chi-Square didapatkan nilai P value = 0,048 < 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022. Nilai OR sebesar 9,333, sehingga dapat dinyatakan bahwa bidan dengan Pendidikan D4/S1 berpeluang 9,333 kali dengan kinerja bidan baik dibandingkan bidan dengan Pendidikan D3.

Wawan & Dewi (2019) menjelaskan bahwa pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seorang makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi, dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi, baik dari orang lain maupun dari media massa. Semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan. Menurut Siagian (2019) pendidikan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, karena makin tinggi pendidikan seseorang makin besar keinginannya untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugasnya. Disamping itu pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang bermamfaat kepada atasan dalam upaya peningkatan pelaksanaan tugas.

Peneliti berasumsi pendidikan berhubungan dengan kinerja bidan, hal ini disebabkan oleh karena dengan

pendidikan yang tinggi tentu akan semakin banyak ilmu yang bisa diterapkan dalam melayani ibu hamil maupun melahirkan nantinya serta mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat apabila ditemukan faktor resiko pada ibu hamil pada saat memberikan pelayanan antenatal. jika dilihat dari hasil baik pendidikan D3 maupun pendidikan D4/S1 sama-sama sebagian besar memiliki kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh karena bidan dengan pendidikan D3 maupun D4 merasa bahwa memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksankannya. Kondisi ini tidak terlepas dari adanya motivasi yang tinggi dari tenaga kesehatan khususnya bidan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Terjadinya kinerja yang baik ini disebabkan oleh adanya rasa nyaman pada saat melaksanakan pelayanan ANC di Puskesmas, dengan demikian adanya kerjasama yang solid antar bidan dan peran dari atasan dalam memberikan arahan dan motivasi menjadikan kinerja bidan menjadi baik tanpa memandang status pendidikan.

Agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya sebaiknya bidan dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara menerapkan ilmunya yang didapat di lahan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien dalam menerima pelayanan.

**KESIMPULAN**

Sebagian besar bidan dengan kinerja baik sebanyak 71,1%, sebagian besar dengan kompetensi tinggi sebanyak 66,7%, sebagian besar dengan pelatihan sesuai sebanyak 68,9%, dan sebagian besar dengan pendidikan D3 sebanyak 66,7%. Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022 dengan nilai p value = 0,000. Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022 dengan nilai p value = 0,014. Ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja bidan di Puskesmas Jayanti Kabupaten Tangerang tahun 2022 dengan nilai p value = 0,048.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adiputri, A., Wijaya, I. P. G., & Karmaya, I. N. M. (2014). Kompetensi, Kompensasi Finansial, Supervisi dan Kinerja Bidan Desa di Kabupaten Bangli. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 2(1), 76. <https://doi.org/10.15562/PHPMA.V2I1.127>

Amelia, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Bidan Di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung. *Scientica*, 3(1), 56–65. [ttps://doi.org/10.15562/PHPMA.V2I1.127](https://doi.org/10.15562/PHPMA.V2I1.127)

- org/10.29313/SCIENTICA.V3I1.2456
- Dinas Kesehatan Provinsi Banten. (2020). *Profil Kesehatan Provinsi Banten Tahun 2019*.
- Ernawati, F. (2017). *Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representative pada KPP Madya DKI Jakarta)*. Universitas Terbuka.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2019*.
- Mangkunegara, P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Moheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2019). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Syafri, & Alwi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.
- Wawan, A., & Dewi, M. (2019). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Nuha Medika.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.