

## ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELENGKAPAN PENDOKUMENTASIAN KOHORT IBU PADA BIDAN

Nengrum Kusumah Sari<sup>1</sup>, Sri Dinengsih<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Kebidanan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Nasional  
Jl. Harsono RM No.1 Ragunan, Jakarta Selatan 12550

\*Koresponden Author Email; [dini\\_alba@yahoo.com](mailto:dini_alba@yahoo.com)

### ABSTRACT

**Background:** The use of cohorts as recording documents carried out by midwives is the government's effort to reduce maternal mortality as a management tool to continuously monitor the MCH program in a work area so that quick and appropriate follow-up can be carried out. The impact of not conducting a maternal cohort will cause problems, namely low MCH coverage so that problems that occur in mothers and children in an area are not detected early and will give rise to several problems that will require special treatment for both mothers and babies. **Objective;** This research aims to analyze factors related to the completeness of documentation of the maternal cohort by midwives at the Region I Community Health Center, Garut Regency. **Methodology:** Research with a cross sectional approach. The research sample used total sampling, namely all village midwives working in the Region I Health Center of Garut Regency, 53 village midwives in April 2019. The instrument was a questionnaire. Data analysis used the chi-square test. **Research Results:** There is a relationship between the supervision variable with a p-value of 0.029, the work environment variable with a p-value of 0.013, the training variable with a p-value of 0.033 and the workload variable with a p-value of 0.021 on completeness of documentation maternal cohort. **Conclusions and suggestions:** the variables of supervision, work environment, training, and duty free have a relationship with the completeness of the documentation of the maternal cohort. It is hoped that the puskesmas can create a conducive work environment for midwives where midwives document the cohort of mothers.

**Keywords:** Cohort, Supervision, Training, Environment, Task Load

### PENDAHULUAN

Pencatatan adalah kegiatan atau proses pendokumentasian suatu aktivitas. Bentuk catatan dapat berupa tulisan, grafik, gambar dan suara kemudian diakhiri dengan pembuatan laporan, pelaporan merupakan suatu catatan yang memberikan informasi tentang kegiatan tertentu dan hasilnya disampaikan ke pihak berwenang atau berkaitan dengan kegiatan tertentu. Pencatatan ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas yang berjalan selama ini dicatat dalam

register kohort ibu dalam bentuk system informasi program kesehatan ibu dan anak di dinas kesehatan kabupaten (Hasnita, 2019)

System informasi pada program kesehatan ibu dan anak mengacu pada pedoman System Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas (SP2TP) dan Sistem Pemantauan Wilayah Setempat (PWS) kedua system ini telah memiliki alur pelaporan, monitoring dan evaluasi yang jelas. Pencatatan kohort ibu yang

dilakukan tenaga kesehatan khususnya bidan akan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan dilakukan selanjutnya. Pencatatan dan pelaporan yang dilakukan tidak tepat waktu atau tidak sesuai prosedur akan menyulitkan dan menghambat proses pengambilan keputusan sehingga merugikan bagi banyak pihak, baik pengambil kebijakan maupun masyarakat khususnya (Suryani & Solikhah, 2013)

Penggunaan kohort sebagai dokumen pencatatan yang dilakukan oleh bidan merupakan upaya pemerintah untuk menekan angka kematian ibu sebagai alat manajemen untuk melakukan pemantauan program KIA di suatu wilayah kerja secara terus menerus agar dapat dilakukan tindak lanjut yang cepat dan tepat dengan pencatatan kohort diharapkan cakupan pelayanan dapat menjangkau seluruh sasaran di suatu wilayah kerja sehingga kasus dengan resiko atau komplikasi kebidanan dapat ditemukan sedini mungkin untuk dapat memperoleh penanganan yang memadai (Rani & Hargono, 2014)

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan desain penelitian menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini menganalisa hubungan antara variabel dependen dan independen, sedangkan pengumpulan data dilakukan satu kali secara bersamaan. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah supervisi, lingkungan

Dampak dari tidak dilakukannya kohort ibu akan menimbulkan masalah yaitu cakupan KIA yang rendah sehingga permasalahan yang terjadi pada ibu dan anak di suatu wilayah tidak terdeteksi secara dini dan akan menimbulkan beberapa masalah yang akan memerlukan penanganan secara khusus baik bagi ibu maupun bayi (Syahrullah, 2018)

Survey pendahuluan yang dilakukan di Puskesmas Wilayah I Garut Kota yang terdiri dari 53 bidan desa yang melakukan pencatatan pendokumentasian kohort ibu sebanyak 43,4% bidan belum melakukan pendokumentasian secara tepat. Pentingnya pendokumentasian kohort ibu yang apabila tidak dikerjakan akan berdampak terhadap rendahnya cakupan program KIA dan menimbulkan beberapa masalah dalam kesehatan ibu dan anak maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut

kerja, pelatihan dan beban tugas, sedangkan variabel *Dependen* nya adalah Kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan

Populasi penelitian ini adalah seluruh bidan desa yang bekerja di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut pada April 2019. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* Alasan mengambil *total sampling*

jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 53 bidan.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dimana jawaban sudah disediakan untuk dipilih responden agar mendapatkan skor penelitian, peneliti menggunakan skala *guttman* yaitu skala yang digunakan untuk mendapatkan jawaban tegas dari responden yaitu hanya terdapat dua interval seperti “setuju-tidak

setuju”, “ya-tidak”, “benar-salah”, “positif-negatif”, dan lain-lain. Skala pengukuran ini dapat menghasilkan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda maupun ceklis dengan jawaban yang dibuat skor tertinggi 1 dan terenda 0.

Analisis data dengan menggunakan metode Analisis data univariat bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variable penelitian dan analisis data bivariante untuk mengetahui hubungan variable independen dan dependen dengan Uji *Chi Square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelengkapan Pendokumentasian Kohort Ibu oleh Bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| <b>Kelengkapan Pendokumentasian</b> | <b>Frekuensi (f)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Tidak Lengkap                       | 33                   | 62,3                  |
| Lengkap                             | 20                   | 37,7                  |
| <b>Jumlah</b>                       | <b>53</b>            | <b>100</b>            |

Berdasarkan tabel 4.1. diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden didapat 33 responden (62,3%) tidak lengkap dalam

pendokumentasian kohor ibu dan sebanyak 20 responden (37,7%) melakukan pendokumentasian dengan lengkap

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Supervisi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Beban Tugas di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| <b>Variabel</b>         | <b>Frekuensi (f)</b> | <b>Presentase (%)</b> |
|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| <b>Supervisi</b>        |                      |                       |
| Kurang                  | 30                   | 56,6                  |
| Baik                    | 23                   | 43,4                  |
| <b>Lingkungan Kerja</b> |                      |                       |
| Kurang Baik             | 36                   | 67,9                  |
| Baik                    | 17                   | 32,1                  |
| <b>Pelatihan</b>        |                      |                       |

|                    |           |            |
|--------------------|-----------|------------|
| Belum Mengikuti    | 37        | 69,8       |
| Sudah Mengikuti    | 16        | 30,2       |
| <b>Beban Tugas</b> |           |            |
| Tinggi             | 33        | 62,3       |
| Rendah             | 20        | 37,7       |
| <b>Jumlah</b>      | <b>53</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan tabel 2 bahwa dari 53 responden didapat 30 responden (56,6%) menyatakan supervise atasan kurang baik dan sebanyak 23 responden (43,4%) menyatakan supervise atasan baik., factor lingkungan didapat 36 responden (67,9%) menyatakan lingkungan kerja kurang baik dan sebanyak 17 responden (32,1%) menyatakan lingkungan

kerja baik. Pada factor pelatihan didapat 37 responden (69,80%) belum mengikuti pelatihan dan sebanyak 16 responden (30,2%) sudah mengikuti pelatihan dan pada factor beban tugas didapat 33 responden (62,3%) mendapatkan beban tugas yang tinggi dan sebanyak 20 responden (37,7%) mendapatkan beban tugas yang rendah.

**Tabel 3 Hubungan Supervisi dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohor Ibu oleh Bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| Supervisi     | Kelengkapan Pendokumentasian |             |           |             | Total     |            | P Value | OR    |
|---------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|-------|
|               | Tidak Lengkap                |             | Lengkap   |             | F         | %          |         |       |
|               | f                            | %           | f         | %           |           |            |         |       |
| Kurang        | 23                           | 76,7        | 7         | 23,3        | 30        | 100        |         |       |
| Baik          | 10                           | 43,5        | 13        | 56,5        | 23        | 100        | 0,029   | 4,271 |
| <b>Jumlah</b> | <b>33</b>                    | <b>62,3</b> | <b>20</b> | <b>37,7</b> | <b>53</b> | <b>100</b> |         |       |

Berdasarkan tabel 3. Ada hubungan antara supervise dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan dengan nilai *p-value* sebesar 0,029 (*p-value* < 0,05) dan nilai OR (*Odd Ratio*) sebesar 4,271 yang berarti bahwa responden yang menyatakan supervisi kurang baik berpeluang 4

kali tidak lengkap dalam melakukan pendokumentasian kohort ibu dibandingkan dengan responden yang menyatakan supervisi baik

**Tabel 4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohor Ibu oleh Bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| Lingkungan Kerja | Kelengkapan Pendokumentasian |             |           |             | Total     |            | P Value | OR    |
|------------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|-------|
|                  | Tidak Lengkap                |             | Lengkap   |             | F         | %          |         |       |
|                  | f                            | %           | f         | %           |           |            |         |       |
| Kurang Baik      | 27                           | 75          | 9         | 25          | 36        | 100        |         |       |
| Baik             | 6                            | 35,3        | 11        | 64,7        | 17        | 100        | 0,013   | 5,500 |
| <b>Jumlah</b>    | <b>33</b>                    | <b>62,3</b> | <b>20</b> | <b>37,7</b> | <b>53</b> | <b>100</b> |         |       |

Berdasarkan tabel 4 Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,013 ( $p$ -value < 0,05)

dan nilai OR (*Odd Ratio*) sebesar 5,500 yang berarti bahwa responden yang menyatakan

lingkungan kerja kurang baik berpeluang 5 kali tidak lengkap dalam melakukan pendokumentasian kohort ibu dibandingkan dengan responden yang menyatakan lingkungan kerja baik

**Tabel 5 Hubungan Pelatihan dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohor Ibu oleh Bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| Pelatihan       | Kelengkapan Pendokumentasian |             |           |             | Total     |            | P Value | OR    |
|-----------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|-------|
|                 | Tidak Lengkap                |             | Lengkap   |             | f         | %          |         |       |
|                 | f                            | %           | f         | %           |           |            |         |       |
| Sudah Mengikuti | 27                           | 73          | 10        | 27          | 37        | 100        |         |       |
| Belum Mengikuti | 6                            | 37,5        | 10        | 62,5        | 16        | 100        | 0,033   | 4,500 |
| <b>Jumlah</b>   | <b>33</b>                    | <b>62,3</b> | <b>20</b> | <b>37,7</b> | <b>53</b> | <b>100</b> |         |       |

Berdasarkan tabel 5 Ada hubungan antara pelatihan dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan dengan nilai  $p$ -value sebesar 0,033 ( $p$ -value < 0,05) dan nilai OR (*Odd Ratio*) sebesar 4,500 yang berarti bahwa responden yang belum

mengikuti pelatihan berpeluang 5 kali tidak lengkap dalam melakukan pendokumentasian kohort ibu dibandingkan dengan responden yang sudah mengikuti pelatihan

**Tabel 6 Hubungan beban Tugas dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohor Ibu oleh Bidan di Puskesmas Wilayah I Kabupaten Garut Tahun 2019**

| Beban Tugas   | Kelengkapan Pendokumentasian |             |           |             | Total     |            | P Value | OR    |
|---------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|---------|-------|
|               | Tidak Lengkap                |             | Lengkap   |             | F         | %          |         |       |
|               | f                            | %           | f         | %           |           |            |         |       |
| Tinggi        | 25                           | 75,8        | 8         | 24,2        | 33        | 100        |         |       |
| Rendah        | 8                            | 40,0        | 12        | 60,0        | 20        | 100        | 0,021   | 4,688 |
| <b>Jumlah</b> | <b>33</b>                    | <b>62,3</b> | <b>20</b> | <b>37,7</b> | <b>53</b> | <b>100</b> |         |       |

Berdasarkan tabel 6 Ada hubungan antara beban tugas dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu oleh bidan dengan nilai *p-value* sebesar 0,021 (*p-value* < 0,05) dan nilai OR (*Odd Ratio*) sebesar 4,688 yang berarti bahwa responden yang

mendapatkan beban tugas tinggi berpeluang 5 kali tidak lengkap dalam melakukan pendokumentasian kohort ibu dibandingkan dengan responden yang menyatakan lingkungan kerja baik

## PEMBAHASAN

### Hubungan Supervisi dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohort Ibu oleh Bidan

Kegunaan pendokumentasian merupakan sebagai data atau fakta yang dapat dipakai untuk mendukung ilmu dan pengetahuan, sebagai alat untuk mengambil keputusan, perencanaan, pengontrolan terhadap suatu masalah, dan sebagai sarana penyimpanan berkas agar tetap aman dan terpelihara dengan baik, sistem dokumentasi adalah terbuka dan tertutup. Tertutup artinya apabila didalamnya berisi rahasia yang tidak pantas untuk diperlihatkan, diungkapkan dan disebarluaskan kepada masyarakat. Bersifat terbuka artinya dokumentasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya untuk menerima dan

menghimpun informasi. Bidan sebagai provider dalam pelayanan kebidanan bertanggungjawab terhadap dokumentasi. Format dokumentasi kebidanan telah didesain sesuai dengan jenis pelayanan yang diberikan oleh bidan, semua format dokumentasi telah terdaftar pada register/nomor catatan medis (Sih Rini Handayani, 2017)

Pendokumentasian kohort ibu merupakan alat informasi tentang data ibu hamil, ibu bersalin dan nifas di suatu wilayah yang dipantau secara berkala oleh bidan atau tenaga kesehatan lainnya. Pendokumentasian kohort ibu tidak lengkap di sebabkan bidan dalam melaksanakan kegiatannya banyak sekali pendokumentasian lainnya sehingga

tidak fokus dalam melaksanakan pendokumentasian.(Rani & Hargono, 2014)

Supervisi merupakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudahan apabila ditemukan masalah segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya. Supervisi yang dilakukan secara berkala akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktifitas suatu organisasi(Delinda et al., 2017)

Marquis & Huston dalam atmajaya, 2018 mengemukakan bahwa supervisi merupakan kegiatan yang direncanakan untuk membantu tenaga keperawatan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi tidak hanya sekedar mengontrol melihat apakah segala kegiatan sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah ditentukan, tetapi supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personal maupun material yang diperlukan untuk tercapainya tujuan asuhan keperawatan secara efektif dan efisien(Atmajaya et al., 2018).

Supervisi merupakan kemampuan seorang atasan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengawasi bidan atau bawahan untuk memahami dan setuju dengan kegiatan yang harus dilakukan bidan dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan melalui pendokumentasian kohort ibu. Supervisi atasan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pendokumentasian kohort ibu minimal

dilakukan satu bulan satu kali.supervisi merupakan kegiatan yan terencana melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, observasi, motivasi dan evaluasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai atau stafnya sehingga berdampak terhadap kinerja. Seorang pimpinan yang melakukan supervisi terhadap bidan dalam melakukan kegiatan pendokumentasian kohort ibu akan menimbulkan bidan tersebut fokus dan teliti paa waktu mengerjakan endokumentasian sehinga hasil kerja yang dihasilkan lebih optimal.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohort Ibu oleh Bidan**

Menurut Terry dalam Kariyamin, 2020 bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu(Kariyamin et al., 2020)

Stoner dalam Rusdianan, 2018 mengemukakan bahwa Lingkungan secara keseluruhan dipandang sebagai sumber infomasi dan sebagai stock sumberdaya. Tergantung pada pendekatannya terhadap Lingkungan menyebabkan organisasi menghadapi salah satu dari dua problem teoritis: ketidakpastian, yang disebabkan oleh tidak adanya informasi, dan ketergantungan

pada yang lain untuk sumberdaya vital.(Rusdiana, 2018)

Lingkungan kerja merupakan kehidupan manusia yang tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada di dekatnya. Seorang bidan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia dapat bekerja dengan maksimal serta akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang bidan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja tersebut akan rendah(Arjun et al., 2014)

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap sikap atau perilaku seseorang. Karena Lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat kerja bidan dalam melakukan pendokumentasian kohort ibu sehingga bidan dapat bekerja dengan baik dan berdampak terhadap kinerja bidan dalam melaksanakan kegiatannya sesuai tujuan yang ingin dicapai.

### **Hubungan Pelatihan dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohort Ibu oleh Bidan**

Menurut Abdorrahman dalam Ali Hasan 2018 berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses belajar untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baru untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawabnya atau yang akan menjadi tanggung jawabnya kelak

sebagai bagian dari perkembangan individu maupun organisasi dimana dia bekerja. Salah satu manfaat pelatihan untuk suatu organisasi yaitu meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi serta dapat membantu menekan biaya dalam berbagai bidang(Ali Hasan, 2018)

Menurut Handoko dalam Rismasyah, 2018 pengertian pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang atau yang telah dijalannya. Dipihak lain, manajemen ingin menyiapkan para karyawan yang memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang. Kegiatan pelatihan ini biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia dan penyelia langsung. Ada dua tujuan dari pengertian pelatihan tersebut.(Rismansyah, 2018)

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Bidan sebelum terjun melakukan tugasnya apabila dibekali dengan suatu proses pelatihan akan menunjang terhadap pekerjaannya dalam hal ini pendokumentasian kohort ibu sehingga menghasilkan hasil yang optimal. pelatihan merupakan salah satu faktor yang membentuk kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Bidan yang mengikuti pelatihan pendokumentasian kohort ibu akan berperilaku sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan



yang diperoleh pada waktu mengikuti pelatihan sehingga dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

### **Hubungan Beban Tugas dengan Kelengkapan Pendokumentasian Kohort Ibu oleh Bidan**

Menurut Soleman 2011 Beban kerja merupakan suatu kemampuan fungsional seseorang untuk mampu melakukan pekerjaan tertentu yang memerlukan aktivitas pada periode waktu tertentu. Beban tugas merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dalam mencapai suatu tujuan.(Soleman, 2011)

Menurut Rivai dalam Abang, 2018 beban tugas merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.(Abang et al., 2018)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Ada hubungan hubungan antara supervisi, lingkungan kerja, pelatihan dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian kohort ibu. Diharapkan

Sedangkan menurut Kurnia dalam (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal dan dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal (Irawati & Carollina, 2017)

Beban kerja yaitu suatu pekerjaan yang banyak atau banyaknya tugas yang diterima oleh seorang petugas atau karyawan dengan target yang ditentukan oleh organisasi tempat dia bekerja, sehingga akibat penumpukan pekerjaan dapat mengakibatkan karyawan kelelahan. beban tugas yang diterima oleh seseorang pegawai dengan batasan waktu yang ditentukan dalam mencapai suatu tujuan lorganisasi. Bidan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap sika dan perilaku sehingga berdampak pada kinerja bidan itu sendiri. Fakta dilapangan bidan selain bekerja sebagai pelaksana kebidanan juga diberi beban tugas lainnya seperti menjadi bendahara, koordinator imunisasi, pelaksana teknis BOK dll

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bidan dalam bentuk hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya maupun tempat kerja yang nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Ali Hasan, N. (2018). Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan Nurhayati Ali Hasan. *Libria*, 10(1), 95–115. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/libria/article/download/3384/2366>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Atmajaya, A. D., Hartini, M. I., & Dwiant, L. (2018). Pengaruh Supervisi Klinik Model Akademik Terhadap Kemampuan Perawat Dalam Menerapkan Patient. *Jurnal Keperawatan Dan Pemikiran Ilmiah*, 4(6), 41–54. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/jnm/article/view/2871/2087>
- Delinda, V., Jannah, N., Rika, N., Hajjul, K., Budiarti, A. K., Kepemimpinan, K., Manajemen, D. A. N., Oktariani, T. A., Arif, Y., Murni, D., Adelia, M., Pardiman, & Millanintyas, R. (2017). *Hubungan Strategi Supervisi Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Pendokumentasi Asuhan Keperawatan*. 41(2), 556.
- Hasnita, E. (2019). Evaluasi Implementasi Program Sistem Pencatatan Dan Pelaporan Terpadu Puskesmas. *Human Care Journal*, 4(2), 116–122. <https://doi.org/10.32883/hcj.v4i2.175>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Faktor yang mempengaruhi beban kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Rani, I. A., & Hargono, A. (2014). Kesehatan Ibu Pada Pws-Kia Berdasarkan Atribut Surveilans. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 2(1), 34–47.
- Rismansyah, P. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Bagian Stock Kepper Di Restoran Siete Garden. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 93–98. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.180>
- Rusdiana, D. H. A. (2018). *Sistem Informasi manajemen pendidikan (konsep, prinsip*

dan aplikasi).

Sih Rini Handayani, T. S. M. (2017). Bahan Ajar kebidanan dokumentasi kebidanan. *Kemenkes RI, Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan BPSDM*.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.

Suryani, N. D., & Solikhah, . (2013). Sistem Pencatatan Dan Pelaporan Terpadu

Puskesmas (Sp2Tp) Di Wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Dompu Provinsi Ntb. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 7(1), 27–32. <https://doi.org/10.12928/kesmas.v7i1.102>  
2

Syahrullah, S. (2018). Aplikasi E-Kohort Register Kesehatan Ibu Dan Anak (KIA) Pada Puskesmas Nosarara Kota Palu. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 5(1), 74–85. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v5i1.129>