

Determinan Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan Inisiasi Menyusui Dini (IMD)

^{1*}Melisa Fiantika, ²Retno Sugesti

^{1,2}Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIKes Indonesia Maju
Email: ¹fiantikamelisa12@gmail.com, ²sayugiesti4@gmail.com

ABSTRAK

Inisiasi Menyusui Dini (IMD) adalah peletakkan bayi di dada ibu dalam waktu 30 menit sampai 1 jam paska bayi dilahirkan. Rendahnya pelaksanaan IMD dapat memberi dampak meningkatkan tingginya angka mortalitas dan morbiditas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung serta besaran pengaruh lama kerja, keterampilan, dan supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Jumlah responden 45 bidan yang bertugas di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode deskriptif analitik. Hasil penelitian diperoleh variabel pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD dengan F hitung 88,902. Nilai *R Square* diperoleh angka sebesar 0,867, artinya 86,7% perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD dipengaruhi oleh pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti sebagaimana teorinya. Diharapkan kepada bidan untuk dapat menyadari pentingnya mematuhi protap IMD sebagai petunjuk kerja dalam pelaksanaan IMD. Semakin meningkatkan pelayanan IMD sesuai protap IMD dan meningkatkan niat dan motivasi dari dalam diri sendiri untuk lebih bertanggung jawab dalam tugasnya.

Kata Kunci

Kinerja Bidan, IMD, Pengalaman Kerja

ABSTRACT

Early Initiation of Breastfeeding (IMD) is placing the baby on the mother's chest within 30 minutes to 1 hour after the baby is born. The low implementation of the IMD can have an impact on the increased mortality and morbidity rates. The purpose of this study was to determine the direct effect and magnitude of the effect of length of work, skills, and supervision on the behavior of midwives in implementing IMD. This research method is descriptive quantitative with cross-sectional design. The number of respondents was 45 midwives who served in the work area of the South Lampung Health Center. This research method is quantitative using analytical descriptive method. The results showed that the variables of work experience, skills and supervision together (simultaneously) had a positive and significant influence on the behavior of midwives in implementing IMD with Fcount 88.902. The value of R Square is a figure of 0.867, meaning that 86.7% of midwives' behavior in implementing IMD is influenced by work experience, skills and supervision simultaneously, while the remaining 13.3% is influenced by other factors or other variables outside the model, which not researched as the theory. It is hoped that midwives can realize the importance of complying with the IMD procedure as a work guideline in implementing IMD. Increasingly improving IMD services according to IMD procedures and increasing the intention and motivation from within one self to be more responsible in their duties.

Key Words

Midwife Performance, IMD, Work Experience

Recieved : 7 September 2020
Revised : 16 September 2020
Accepted : 18 September 2020

Correspondence*: Melisa Fiantika, Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat STIKes Indonesia Maju, Email: ¹fiantikamelisa12@gmail.com

Pendahuluan

Pemberian Air Susu Ibu (ASI) sedini mungkin (satu jam pertama) sangat besar manfaatnya. Proses pemberian ASI ini dikenal dengan istilah IMD, yang bermanfaat untuk mencegah hipotermia pada bayi karena dada ibu mampu menghangatkan bayi dengan tepat selama bayi merangkak mencari payudara ibu, meningkatkan produksi ASI, membangun ikatan kasih sayang antara ibu dan bayi, meningkatkan ketenangan bayi setelah melalui proses kelahiran.¹ Rendahnya pelaksanaan IMD dapat memberi dampak meningkatkan tingginya angka mortalitas dan morbiditas. Salah satu tujuan pembangunan kesehatan di Indonesia adalah tercapainya *Sustainable Development Goals* (SDG's) yaitu mengakhiri kematian bayi dan balita yang dapat dicegah, dengan menurunkan Angka Kematian Bayi hingga 12 per 1.000 kelahiran hidup.² Secara global, IMD telah terbukti dapat menurunkan 22% risiko kematian bayi usia 0–28 hari, membantu keberlangsungan ASI eksklusif dan mempertahankan lamanya menyusui.³

Menurut data Profil Kesehatan Indonesia tahun 2018, pencapaian IMD sebesar 71,34%, sedangkan target dari Rencana Strategis (Renstra) yaitu sebesar (44%).⁴ Data yang diperoleh dari Profil Anak Indonesia tahun 2018, Angka Kematian Bayi di Indonesia tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 32 per 1000 Kelahiran Hidup (KH) menjadi sebesar 24 per 1.000 kelahiran hidup, sedangkan menurut data Profil Provinsi Lampung Selatan, AKB di Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2017 sebesar 1,68 per 1.000 KH (35 kasus dengan jumlah 20.882 KH) sedikit meningkat dari tahun sebelumnya 2,95 per 1.000 KH (60 kasus dengan jumlah 19.126 KH).⁵

Namun kurangnya kesadaran dari pihak medis maupun masyarakat, serta keengganan untuk melakukannya membuat IMD masih jarang diterapkan pada saat menolong persalinan, padahal IMD termasuk dalam serangkaian Asuhan Persalinan Normal (APN) yang sudah mulai dicanangkan pada tahun 2008.⁶ Sehubungan dengan manfaat IMD yang begitu besar dalam rangka menurunkan angka kematian bayi baru lahir di Indonesia dan sekaligus pemenuhan hak anak, perlu upaya meningkatkan pelayanan kesehatan bayi baru lahir di Indonesia. Pelaksanaan IMD merupakan tanggungjawab dari seluruh praktisi kesehatan (bidan).⁷

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Faktor-faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman (lamanya waktu bekerja) dan karakteristik demografi. Faktor-faktor psikologis meliputi antara lain persepsi, sikap, kepribadian

dan motivasi. Sedangkan faktor-faktor organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.⁸ Hasil penelitian Selvi menunjukkan nilai $p = 0,037$, artinya terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Hal ini terjadi karena semakin bidan berpengalaman kerja maka semakin sedikit dalam melakukan kesalahan penatalaksanaan IMD.⁹ Penelitian yang dilakukan Putri, keterampilan berpengaruh terhadap perilaku pelaksanaan IMD dengan nilai p sebesar 0,013. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan.¹⁰ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajrah, bahwa supervisi signifikan berpengaruh terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD dengan nilai p sebesar 0,007. Supervisi dapat memotivasi karyawan dalam hal ini bidan dapat melakukan IMD pada setiap persalinan yang ditolong.¹¹

Persentase bayi yang mendapat IMD dan ASI eksklusif di Kabupaten Lampung Selatan pada tahun 2017 sebesar 59,7% (5.645 bayi) mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang mencapai 74,9% (6.494 bayi). Hal ini berarti capaian IMD dan ASI eksklusif belum melampaui target sebesar 100%. Capaian IMD yang tertinggi adalah Puskesmas RI Penengahan sebesar 81% sedangkan Puskesmas yang capaian masih dibawah target adalah Puskesmas Bakauheni (23%), Puskesmas Way Sulan (32%), Puskesmas Sragi (42%), dan Puskesmas Bumi Daya (49%).¹²

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan peneliti melakukan wawancara langsung terhadap responden 2 dari 10 bidan di Puskesmas Bakauheni mengungkapkan bahwa melaksanakan IMD tidak dilakukan karena kurangnya pengalaman akibat bekerja sebagai bidan belum lama sehingga rasa takut dan cemas untuk melakukan IMD pada bayi. Semakin berpengalaman bekerja maka semakin bertambah skill bidan dan semakin sistematis melakukan tindakan dan melakukan tindakan sesuai dengan SOP yang ada. Dari 2 dari 10 bidan di Puskesmas Sragi mengatakan bahwa kurangnya perhatian Dinas Kesehatan Kabupaten untuk mengadakan evaluasi pelaksanaan IMD melalui supervisi secara rutin sehingga menurunkan pelaksanaan IMD dan kurang sadarnya pentingnya IMD. Setelah dilakukan observasi persalinan di Puskesmas Bakauheni selama 1 minggu pada September, didapatkan bahwa dari 13 ibu yang melahirkan secara normal tidak ada satupun bayi yang berhasil dilakukan IMD. Hal ini terjadi karena bidan belum melakukan tindakan IMD dengan tepat sesuai pedoman langkah-langkah IMD dalam asuhan bayi baru lahir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, keterampilan, supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD.

Metode

Jenis penelitian adalah kuantitatif menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional* (potong lintang) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan untuk mengetahui pengaruh yang berguna untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.¹³

Penelitian dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan pada Januari 2020. Populasi penelitian adalah semua bidan yang bertugas di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 dengan jumlah 45 orang. Sampel penelitian adalah seluruh bidan yang bertugas di wilayah kerja Puskesmas Kabupaten Lampung Selatan tahun 2020 dengan jumlah 45 responden yang diambil menggunakan teknik total populasi.

Kriteria inklusi penelitian terdiri dari bidan yang menjadi responden, bidan yang dalam keadaan sehat jasmani dan rohani saat penelitian berlangsung, bidan yang bisa membaca dan menulis, bidan yang bertugas di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan, dan bidan yang berpendidikan D1, D3, D4, S1 dan S2. Sedangkan kriteria eksklusi penelitian terdiri dari bidan yang tidak bersedia menjadi responden, bidan yang dalam keadaan tidak sehat jasmani dan rohani saat penelitian berlangsung, bidan yang tidak bisa membaca dan menulis, bidan yang sedang cuti, dan bidan yang tidak bertugas di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disusun yang mencakup pengaruh lama kerja, keterampilan, supervisi dan perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan yang mencakup data jumlah responden, serta data lainnya yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Metode pengukuran baik variabel independen dan variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala interval, sedangkan teknik pengukurannya menggunakan skala likert, yang mempunyai skala 5 poin.

Rancangan analisis data memakai analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat menginformasikan distribusi dan frekuensi dari variabel pengalaman kerja, keterampilan, supervisi dan perilaku bidan. Analisa bivariat digunakan untuk melihat hubungan pengalaman kerja, keterampilan, dan supervisi terhadap perilaku bidan dengan menggunakan uji korelasi. Analisis multivariat merupakan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, keterampilan, dan supervisi terhadap perilaku bidan dengan menggunakan Regresi

Linier Berganda. Taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), dalam menerima hipotesis jika nilai signifikan ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan apabila nilai signifikan ($p > 0,05$) maka H_0 diterima yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.¹⁴

Hasil

Tabel 1. Deskriptif Statistik Variabel Pengalaman Kerja, Keterampilan, Supervisi dan Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD

Variabel Penelitian	Mean	Median	Range	Min	Max	Std. Deviasi
Pengalaman Kerja	52,87	53,00	29,00	38,00	67,00	7,55
Keterampilan	51,42	51,00	29,00	37,00	66,00	7,65
Supervisi	54,20	53,00	29,00	39,00	68,00	7,99
Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD	51,56	52,00	29,00	37,00	66,00	7,68

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 1, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai rata-rata 52,87, variabel keterampilan memiliki nilai rata-rata 51,42, variabel supervisi memiliki nilai rata-rata 54,20, dan variabel perilaku bidan memiliki nilai rata-rata 51,56. Berdasarkan data tersebut diartikan bahwa variabel yang memiliki jawaban paling positif adalah supervisi karena memiliki nilai rata-rata paling besar.

Tabel 2. Hasil Korelasi Variabel Pengalaman Kerja, Keterampilan dan Supervisi Terhadap Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD

Variabel	Nilai p	Nilai r	Arah Hubungan
Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD	0,000	0,873	Linier positif
Keterampilan terhadap Perilaku Bidan dalam pelaksanaan IMD	0,000	0,929	Linier positif
Supervisi terhadap Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD	0,000	0,881	Linier positif

Hasil analisis korelasi pada Tabel 2, diperoleh ada hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD di Wilayah Kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 dengan nilai $p = 0,000$. Nilai $r = 0,873$, artinya hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD menunjukkan hubungan sangat kuat dan berpola positif, jadi semakin baik

pengalaman kerja, maka akan semakin baik perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Hasil analisis korelasi diperoleh ada hubungan antara variabel keterampilan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD di Wilayah Kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 dengan nilai $p=0,000$. Nilai $r=0,929$, artinya hubungan antara variabel keterampilan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD menunjukkan hubungan sangat kuat dan berpola positif, jadi semakin baik keterampilan, maka akan semakin baik perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Hasil analisis korelasi diperoleh ada hubungan antara variabel supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD di Wilayah Kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 dengan nilai $p=0,000$. Nilai $r=0,881$, artinya hubungan antara variabel supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD menunjukkan hubungan sangat kuat dan berpola positif, berarti semakin baik supervisi, maka akan semakin baik perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD.

Hasil dari uji asumsi diperoleh asumsi normalitas terpenuhi karena dari grafik histogram dan grafik normal P-P plot terbukti bahwa bentuk distribusi normal, asumsi *homoscedacity* terpenuhi karena dari scatter plot terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik di atas dan di bawah garis diagonal 0, dari hasil uji asumsi kolinearitas semua asumsi terpenuhi sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD karena didapatkan nilai VIF tidak lebih dari 10, dengan demikian tidak ada *multicollinearity* (kolinearitas) antara sesama variabel independen, diperoleh nilai p nya sebesar 0,000, berarti asumsi linieritas terpenuhi, dan nilai Durbin dan Watson (DW) berada pada >1 dan <3 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi otokorelasi dan asumsi terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Variabel Pengalaman Kerja, Keterampilan dan Supervisi terhadap Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan IMD

Model	B	T	nilai p
Konstanta	4,165	1,339	0,188
Pengalaman kerja	0,010	2,056	0,036
Keterampilan	1,184	4,700	0,000
Supervisi	0,259	2,149	0,026

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh a (konstanta) sebesar 4,165; b_1 sebesar 0,010, b_2 sebesar 1,184 dan b_3 sebesar 0,259. Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y=4,165 + 0,010 X_1 + 1,184 X_2 + 0,259 X_3$, artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan 1 poin, keterampilan mengalami

kenaikan 1 poin dan supervisi mengalami kenaikan 1 poin, maka perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD akan mengalami kenaikan sebesar $(4,165 + 0,010 + 1,184 + 0,259) = 5,618$.

Hasil pengolahan data terhadap uji F secara simultan dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar 88,902 dan F_{tabel} pada $df 3;41$ menunjukkan F_{hitung} sebesar 2,83 dengan demikian $F_{hitung} 88,902 > F_{tabel} 2,83$ dan nilai $p 0,000$ lebih kecil dari probabilitas $\alpha 0,05$ ($p < \alpha$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Selain itu, diketahui bahwa nilai R Square variabel independen pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi diperoleh angka sebesar 0,867, artinya 86,7% perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD dipengaruhi oleh pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain di luar model, yang tidak diteliti sebagaimana teorinya.

Pembahasan

Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD. Hasil dari uji parsial atau uji t dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Pada variabel pengalaman kerja mempunyai angka signifikan (nilai p) sebesar 0,000 $< 0,05$ maka H_a diterima atau variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD.

Hasil penelitian Selvi menunjukkan nilai $p=0,037$, artinya terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Hal ini terjadi karena semakin bidan berpengalaman kerja maka semakin sedikit dalam melakukan kesalahan penatalaksanaan IMD. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja bagi bidan. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki bidan makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki bidan, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).⁹

Pengalaman kerja bidan yang semakin lama sehingga meningkatkan pengaruh terbesar terhadap perilaku bidan pada saat penatalaksanaan IMD disini menunjukkan bahwa pengalaman yang diperoleh bidan dapat memperluas pengetahuan mengenai IMD dan menunjukkan bahwa semakin berpengalaman kerja bidan bekerja maka semakin banyak kasus yang ditanganinya sehingga pengetahuan dan pengalamannya semakin meningkat. Pengetahuan yang dimiliki bidan diperoleh dari dirinya sendiri

maupun orang lain karena semakin lama bidan tersebut bekerja maka pengalaman yang diperoleh semakin banyak.¹⁵ Bidan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, bidan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki bidan, kadangkala lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.¹ Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri bidan, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.⁸ Menurut asumsi peneliti mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD adalah merupakan pengaruh yang saling berkaitan dimana semakin berpengalaman bidan bekerja maka semakin kecil kesalahan dalam penatalaksanaan IMD.

Berdasarkan hasil uji koefisiensi parameter keterampilan bidan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 menunjukkan Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD. Hasil dari uji parsial atau uji t dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Pada variabel keterampilan yaitu mempunyai angka signifikan atau nilai p sebesar 0,000 <0,05 maka H_a diterima atau variabel keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri, keterampilan berpengaruh terhadap perilaku pelaksanaan IMD dengan nilai p sebesar 0,013. Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan.¹⁰ Keterampilan berpengaruh terhadap penatalaksanaan IMD terlihat dari terampil biasanya digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan bidan yang bervariasi. Bidan dikatakan terampil apabila kegiatan yang dilakukan ditandai

dengan kualitas yang tinggi (cepat atau cermat) dengan tingkat yang relatif tepat dalam penatalaksanaan IMD.¹⁶

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh bidan menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Setiap bidan dapat mengalami rangsangan ilmu pengetahuan dan dapat lebih baik mengerti fakta dan konsep ilmu pengetahuan sehingga menciptakan keterampilan. Dengan keterampilan tersebut berarti memberi kesempatan kepada setiap bidan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja seperti menwujudkan pencapaian dari penatalaksanaan IMD.¹ Menurut asumsi peneliti bahwa pengaruh keterampilan terhadap perilaku bidan merupakan pengaruh yang saling berkaitan dimana semakin sering bidan melakukan IMD maka semakin terampil dalam penatalaksanaan IMD.

Berdasarkan hasil uji koefisiensi parameter supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD di wilayah kerja Puskesmas Lampung Selatan tahun 2020 menunjukkan supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD. Hasil dari uji parsial atau uji t dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$). Pada variabel motivasi ibu post partum mempunyai angka signifikan atau nilai p sebesar 0,000 <0,05, maka H_a diterima atau variabel supervisi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajrah, bahwa supervisi signifikan berpengaruh terhadap perilaku bidan dalam penatalaksanaan IMD dengan nilai p sebesar 0,007. Supervisi dapat memotivasi karyawan dalam hal ini bidan dapat melakukan IMD pada setiap persalinan yang ditolong. Supervisi sebagai salah satu kegiatan dalam manajemen berupa peninjauan program, evaluasi hasil, eksplorasi adanya hambatan atau masalah yang kemudian diberikan bimbingan teknis serta arahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik, kinerja yang baik harus selara dengan tujuan yang diterapkan sebelumnya, jika terdapat penyimpangan yang bermakna apapun alasannya adalah tugas supervisi untuk memberikan arahan yang tepat.¹¹

Supervisi dapat membantu penyesuaian tersebut, yaitu melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan bawahan. Dengan adanya supervisi dapat mendukung kinerja bidan dalam pelaksanaan IMD.

Dalam supervisi ada proses bimbingan dan evaluasi kinerja dimana saat itu bidan merasa ada perhatian dan penghargaan akan hasil kegiatannya, sehingga ada dorongan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.¹⁶ Supervisi terhadap bidan pelaksana dilakukan dengan memberikan bimbingan, pengarahan, observasi, dan pemberian motivasi serta evaluasi terhadap pendokumentasian tiap-tiap proses kebidanan. Dalam bidang kebidanan supervisi mempunyai pengertian yang sangat luas, yaitu meliputi segala bantuan dari pemimpin atau penanggung jawab kepada bidan yang ditujukan untuk perkembangan para bidan dan staf lainnya dalam mencapai tujuan asuhan kebidanan kegiatan supervisi semacam ini merupakan dorongan bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan perkembangan keahlian dan kecakapan para perawat. Supervisi terhadap kinerja bidan pelaksana dalam pendokumentasian asuhan kebidanan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, pengarahan, observasi, dan pemberian motivasi serta evaluasi terhadap pendokumentasian tiap-tiap tahap proses kebidanan. Kelengkapan dan kesesuaian dengan standar merupakan variabel yang harus dilakukan supervisi. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya apakah seluruh staf kebidanan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan instruksi atau ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga bagaimana memperbaiki proses pelaksanaan asuhan kebidanan yang sedang berlangsung.¹⁷ Menurut asumsi peneliti bahwa supervisi terhadap perilaku bidan merupakan pengaruh yang saling berkaitan dimana bidan yang pernah dilakukan supervisi sadar dan tahu kesalahan yang dilakukan pada saat penatalaksanaan IMD sehingga menjadi salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan dalam pelaksanaan IMD pada bidan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan ada pengaruh pengalaman kerja, keterampilan dan supervisi terhadap perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Semakin lama pengalaman kerja bidan, semakin terampil kemampuan bidan dan semakin baik supervisi kerja bidan, maka akan semakin baik pula perilaku bidan dalam pelaksanaan IMD. Disarankan dari penelitian ini adalah adanya peraturan tertulis atau kebijakan tentang pelaksanaan IMD dari setiap Puskesmas. Selain itu, untuk peningkatan penatalaksanaan IMD maka perlu dilakukan evaluasi data cakupan IMD secara rutin yaitu melakukan rapat koordinasi. Selalu mempertahankan kinerja yang sudah baik dalam pelaksanaan IMD dan meningkatkan pendidikan dan pengetahuan dengan mengikuti pendidikan kejenjang yang lebih tinggi serta mengikuti pelatihan yang diselenggarakan

oleh pihak Puskesmas. Memberikan sosialisasi dan penyuluhan mengenai pentingnya penatalaksanaan IMD serta memonitoring terjadwal setiap bulan untuk menyadarkan para bidan pentingnya dalam penatalaksanaan IMD.

Conflict of Interest

Penelitian ini tidak ada konflik kepentingan dengan instansi manapun.

Authors Contribution

Penulis berkontribusi dalam seluruh kegiatan penelitian, dari mulai pencarian artikel, persiapan sampai dengan penulisan naskah secara keseluruhan.

Acknowledgment

Terima kasih penulis ucapkan kepada Pembimbing Tesis Program Pascasarjana Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jakarta yang telah membantu dan memudahkan penulis dalam penelitian kali ini.

Daftar Pustaka

1. Maryunani. Inisiasi Menyusui Dini, ASI Eksklusif dan Manajemen Laktasi. Jakarta: Sagung Seto; 2012.
2. BAPPENAS. Pedoman Teknis Penyusunan Rencana Aksi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Jakarta; 2017.
3. Roesli. Inisiasi Menyusu Dini Plus Asi Eksklusif. Jakarta: EGC; 2012.
4. Kemenkes. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2018. Jakarta; 2018.
5. Windiarto. Profil Anak Indonesia 2018. Jakarta: Erlangga; 2018.
6. Statistik BP. Buku 4 Konsep dan Definisi Susenas Maret 2018. Jakarta; 2017.
7. BKKBN. Ringkasan Kajian Kesehatan Ibu dan Anak. Jakarta; 2018.
8. Siswanto. Manajemen Bidan Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
9. Selvi. Hubungan Pelaksanaan Inisiasi Menyusui Dini dengan Pemberian ASI Eksklusif di Wilayah Kerja Puskesmas Ulak Karang Padang Tahun 2015. Universitas Padang; 2015.
10. Putri. Pengaruh Faktor Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini oleh Bidan di Puskesmas Rawat Inap. J Kedokt Brawijaya. 2015;2(8).
11. Hajrah. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Bidan dalam Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini (IMD) di Kabupaten Berau Tahun 2012. Universitas Indonesia; 2012.
12. Dinkes L. Profil Kesehatan Provinsi Lampung Selatan Tahun 2017. Lampung; 2017.
13. Hidayat. Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Grasindo; 2012.
14. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta. 2014;
15. Susan. Pelaksanaan Inisiasi Menyusu Dini di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang Tahun 2013. J Komunitas Kebidanan. 2015;1(2):24-31.
16. Hamda. Evaluasi Program Inisiasi Menyusui Dini oleh Bidan di Rumah Sakit Panti Wilasa Semarang. J Kebidanan. 2014;2(2).
17. Wiyana. Pengaruh Pelatihan Supervisi Dan Komunikasi pada Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Dr. Soedono Madiun. J Kesehat Nusant. 2011;12(3).