

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA BIDAN DALAM MASA PANDEMIK COVID-19 DI KOTA PONTIANAK

¹Affi Zakiyya, ²Monika Natalia Pratiwi, ³Dianna
^{1,2,3}Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Pontianak
Email korespondensi: affizakiyya@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja pada bidan dalam masa pandemik COVID-19 dapat terjadi karena tuntutan kerja yang tinggi, waktu kerja yang lama, pola pikir, jumlah tenaga kesehatan yang terbatas sedangkan jumlah pasien yang terus bertambah dan prosedur keamanan kerja yang terus berubah seiring perkembangan virus COVID-19. Apabila seorang bidan tidak melakukan manajemen stres kerja dengan baik hal ini akan berdampak pada kinerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja bidan dalam masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah 43 bidan di Kota Pontianak. Pengambilan sampel dengan metode total sampling. Hasil penelitian ini adalah terdapat 23 responden (53,5%) yang mengalami stres kerja dan 20 responden (46,5%) yang tidak mengalami stres kerja. Pada kinerja bidan terdapat 25 responden (58,1%) dengan kinerja baik dan 18 responden (41,9%) dengan kinerja kurang. Berdasarkan uji Chi-square di dapatkan nilai $p=0,004$ artinya nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak. Stres kerja berhubungan dengan kinerja bidan dalam masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak dengan nilai $p=0,004$.

Kata kunci: Stres kerja; kinerja bidan; covid-19

THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS WITH THE MIDWIFE PERFORMANCE DURING PANDEMIC COVID-19 IN PONTIANAK

ABSTRACT

Work stress on midwives during the COVID-19 pandemic can occurred due to high working hours, long working hours, mindset, limited number of health workers while the number of patients continued to grow and work safety procedures continue to change along with the development of the virus. If midwives did not manage work stress properly this will have an impact on their performance in providing health services to patients. To analyse the relationship between work stress and the midwife performance during pandemic covid-19 in Pontianak. Quantitative with cross sectional design. The sample of this study was 43 midwives in Pontianak. Sampling with total sampling method. The results of this study were 23 respondents (53.5%) who experienced work stress and 20 respondents (46.5%) who did not experience work stress. On the performance of midwives there were 25 respondents (58.1%) with good

performance and 18 respondents (41.9%) with poor performance. Based on the Chi-square test, the p value = 0.004 meant that the sig value was smaller than (0.004 < 0.05) indicating that work stress was related to the performance of midwives during the COVID-19 pandemic in Pontianak. Work stress was related to the performance of midwives during the COVID-19 pandemic in Pontianak with a p value = 0.004.

Keywords: Work Stress, Midwife Performance, COVID-19 Pandemic

PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia tengah mengalami masalah kesehatan yang sangat serius akibat pandemik COVID-19. Setiap harinya banyak orang yang terpapar dan meninggal akibat virus ini. *World Health Organization* (WHO) pertama kali menyebut virus ini yaitu *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yang ditemukan di Wuhan, China pada akhir 2019 dikenal dengan nama *Novel Corona Virus 2019* disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2)⁽¹⁾. Tenaga kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam berjalannya pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Salah satu pelayanan kesehatan di Puskesmas yaitu pelayanan kebidanan. Pelayanan kebidanan adalah pemanfaatan informasi asuhan kebidanan melalui asuhan kebidanan kepada pasien yang menjadi tanggung jawab bidan, mulai dari kehamilan, persalinan, nifas, bayi, keluarga berencana, termasuk pelayanan kesehatan reproduksi wanita dan

kesehatan umum. Pelayanan kebidanan adalah bagian tak terpisahkan dari kerangka layanan medis yang diberikan oleh bidan terdaftar yang dapat diselesaikan secara mandiri, kolaborasi atau rujukan⁽²⁾. Kematian tenaga medis dan kesehatan di Indonesia meningkat dan diperkirakan menjadi yang tertinggi di Asia dan terbesar ketiga di dunia. Petugas kesehatan, seperti perawat dan bidan bekerja di garis depan untuk merawat pasien akibat wabah COVID-19 sehingga petugas kesehatan dapat terpapar virus tersebut. Meskipun telah menggunakan peralatan pelindung dan tindakan pencegahan, tetap dapat beresiko terkontaminasi COVID-19 (Aksoy & Koçak, 2020). Peran penting petugas kesehatan selama pandemi membuat mereka lebih rentan terhadap kecemasan dan stres⁽³⁾. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya⁽⁴⁾. Tuntutan dan

risiko kerja yang tinggi sangat mempengaruhi stres yang tentunya berpengaruh pada kinerja bidan. Kinerja bidan adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh organisasi dalam menawarkan jenis bantuan atau pelayanan kepada pasien. Sejumlah nilai inti sebagai acuan yang dibuat oleh setiap individu menambah peningkatan perawatan medis secara menyeluruh⁽⁵⁾. Apabila seorang bidan tidak melakukan manajemen stres dengan baik hal ini akan berdampak pada kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, tentunya akan berdampak pada pelayanan kesehatan.

METODE

Desain yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini

adalah seluruh bidan di Kecamatan Pontianak Kota (bidan Puskesmas Alianyang, Puskesmas Kampung Bali, dan Puskesmas Karya Mulya) dan Kecamatan Pontianak Barat (Puskesmas Perumnas I, Puskesmas Perumnas II, Puskesmas Kom Yos Sudarso, dan Puskesmas Pal Lima) pada tahun 2021 sejumlah 43 bidan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dengan metode total sampling dengan sampel 43 orang, yaitu bidan yang bekerja di Kecamatan Pontianak Kota dan Kecamatan Pontianak Barat. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi objek pada penelitian ini. Analisis data menggunakan *chi square* untuk menguji hipotesis.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik	Jumlah	
		N	%
1.	Usia		
	17-25 tahun	4	9,3
	26-35 tahun	9	20,9
	36-45 tahun	16	37,2
	46-55 tahun	14	32,6
2.	Stres Kerja Bidan	Jumlah	
		N	%
	Tidak Stres	20	46,5
	Stres	23	53,5
3.	Stres Biologis	Jumlah	
		N	%
	Stres	18	41,9
	Tidak Stres	25	48,1

No	Karakteristik	Jumlah	
		N	%
4.	Stres Psikologis		
	Stres	23	53,5
	Tidak Stres	20	46,5
5.	Stres Sosial		
	Stres	25	58,1
	Tidak Stres	18	41,9
6.	Kinerja Bidan		
	Baik	25	58,1
	Kurang	18	41,9
7.	Kualitas		
	Baik	24	55,8
	Kurang	19	44,2
8.	Kuantitas		
	Baik	23	53,5
	Kurang	20	46,5
9.	Penggunaan Waktu Kerja		
	Baik	22	51,2
	Kurang	21	48,8
10.	Kerjasama		
	Baik	22	51,2
	Kurang	21	48,8

Sumber: Data Primer, 2021

1. Karakteristik Bidan Berdasarkan Usia Dalam Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian berdasarkan usia responden paling banyak berusia 36-45 tahun (37,2%). Sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara stres kerja dengan usia⁽⁶⁾, semakin bertambah usia maka akan semakin besar kemungkinan mengalami stress. Seorang pekerja dengan usia lebih tua cenderung memiliki kondisi kesehatan yang kurang baik dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Pada masa pandemik

COVID-19, usia tua memiliki risiko penularan lebih besar oleh karena memiliki imun yang lebih rentan⁽⁷⁾.

2. Stres Kerja Bidan pada Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian didapatkan responden yang mengalami stres kerja sebesar 53,5%. Hal ini diperkuat oleh tabel 1 dengan jumlah bidan yang mengalami stres biologis sebesar 41,9%, stres psikologis sebesar 53,5% dan stres sosial terdapat sebesar 58,1%.

Stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu menghadapi stres karena kondisi

yang mempengaruhi dirinya, kondisi tersebut bisa diperoleh dari dalam diri individu atau dari di luar diri individu⁽⁸⁾. Secara teoritis, stres kerja merupakan siklus yang membuat individu merasa lemah, canggung atau tegang sebagai akibat dari pekerjaan tertentu, lingkungan kerja atau keadaan kerja⁽³⁾. Dapat diketahui bahwa kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai tantangan baik yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan. Stres kerja melibatkan aspek fisik, psikologis dan sosial yang menimbulkan ketegangan, kecemasan dan kebutuhan pada aspek psikologis maupun fisiologis terutama dalam masa pandemi COVID-19. Melalui adanya pandemi COVID-19 ini, memiliki banyak variasi diantaranya stres

akibat banyaknya beban kerja, penggunaan alat pelindung diri yang memerlukan protokol yang sangat ketat, dan banyaknya pasien yang mengalami COVID-19 serta tenaga yang kurang sehingga membuat lelah para perawat dan jenuh akan pekerjaan⁽¹⁾.

Menurut peneliti stres kerja yang terjadi di Kota Pontianak masih cukup tinggi. Hal ini terbukti melalui terjadinya stres kerja yang sering dirasakan oleh bidan di Kota Pontianak, khususnya stres psikologis dan stres sosial. Stres kerja yang terjadi akibat adanya pandemik COVID-19 dan bidan sebagai wanita yang memiliki peran ganda tentu akan mempengaruhi kinerja bidan.

Tabel 2. Stres kerja dengan kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

	Kinerja				P	
	Kurang		Baik			
	N	%	N	%		
Stres	5	11,6	18	41,8		
Tidak Stres	14	32,6	6	14,0	0,004	
Total	19	44,2	24	55,8		

*Sumber: Data Primer 2021

Pada tabel 2 diketahui bahwa kejadian stres kerja dan kinerja baik terdapat terbanyak 41,8%. Hipotesis di uji *Chi-Square* dengan program komputerisasi dengan nilai $p=0,004$ menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak.

a. Stres Kerja Bidan dengan Indikator Stres Biologis pada Masa Pandemik COVID-19 Kota Pontianak Tahun 2021

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 41,9% bidan mengalami stres biologis. Stres biologis tersebut meliputi pekerjaan yang terlalu banyak membuat bidan merasa tangan sering terasa capek, betis pegal sebesar dan merasa nyeri pinggang.

Didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa petugas kesehatan mengalami gejala fisik yang paling sering terjadi yaitu sakit kepala, sakit tenggorokan, kecemasan, lesu dan insomnia. Petugas kesehatan yang menunjukkan gejala fisik cenderung mengalami depresi, kecemasan, stres dan PTSD (post-traumatic stress disorder)⁽⁹⁾.

Menurut peneliti stres biologis nyata dirasakan bidan dalam masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak sebagai contoh banyak responden merasakan tangan lelah dan betis pegal. Situasi ini akan sembuh atau mereda dalam beberapa hari, namun keadaan ini akan mempengaruhi bidan dalam menjalani pekerjaannya, misalnya penurunan kinerja. Berkurangnya dalam pekerjaan dan kelelahan atau kelemahan kerja bisa mempengaruhi responden ini.

b. Stres Kerja pada Bidan dengan Indikator Stres Psikologis pada Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian menyebutkan bahwa sebanyak 53,5% bidan mengalami stres psikologis. Stres psikologis berupa merasa tertekan karena bekerja di masa pandemic COVID-19, mudah lupa dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, kadang-kadang bidan merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, sering berpikir hal-hal kecil terlalu diperinci dan terkadang merasa lelah bekerja.

Stres kerja terbagi 3 yaitu stres biologis, stres psikologis, dan stres sosial. Stres psikologis adalah kecenderungan kekecewaan karena tidak terwujudnya hal yang diinginkan atau tujuan yang diharapakan karena halangan⁽¹⁰⁾. Faktor yang mempengaruhi petugas kesehatan mengalami tekanan psikologis yaitu bekerja di ruang isolasi, kekhawatiran akan terinfeksi, kekurangan APD, pandemi yang tidak bisa dikendalikan, frustrasi karena hasil yang tidak memuaskan pada pekerjaan dan perasaan kesepian karena terisolasi. Resiko petugas kesehatan terinfeksi disebabkan karena kontak langsung dengan pasien yang terkonfirmasi

positif COVID-19 dan pasien yang menyembunyikan riwayat medis. Selain itu, petugas kesehatan merasa takut akan menularkan wabah COVID-19 kepada keluarga dan ketidakmampuan dalam menangani pasien COVID-19 dalam kondisi kritis menjadi penyebab frustasi pada hasil pekerjaan yang tidak memuaskan(9). Selama masa pandemi COVID-19 secara psikologis yang sebagian besar dialami responden yaitu merasa tertekan karena bekerja dalam situasi menegangkan, merasa tidak aman untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa ketakutan tertular COVID-19 dalam bekerja, dan merasa tidak puas terhadap pekerjaan⁽¹¹⁾.

Menurut peneliti, stres psikologis sangat mempengaruhi kejadian stres kerja pada bidan di Kota Pontianak. Hal ini didukung oleh jawaban yang cukup tinggi dari responden yang menyatakan bahwa banyak bidan mengalami stres psikologis. Stres psikologis yang berlebihan juga bisa mempengaruhi kondisi responden namun harus dicegah. Hal tersebut terbukti bahwa banyak bidan yang tertekan karena pekerjaan dalam masa pandemik COVID-19.

c. Stres Kerja pada Bidan dengan Indikator Stres Sosial pada Masa Pandemik COVID- 19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian menyebutkan bahwa terbanyak 58,1% responden mengalami stres sosial. Stres sosial terdiri dari: terkadang mudah tersinggung, mudah marah tanpa sebab dan memiliki pemikiran negatif terhadap individu yang memiliki indikasi penderita COVID-19.

Salah satu instrumen stres kerja yaitu stres sosial yang meliput faktor ekonomi dan politik, misalnya tingkat pembengkakan keuangan yang tinggi, tidak memiliki pekerjaan, pengeluaran yang signifikan, perubahan mekanis yang cepat, kejahatan. Keluarga, misalnya hubungan antara suami dan istri, krisis kepercayaan, kematian kerabat, masalah keuangan, gaya hidup kontras dengan pasangan atau kerabat lainnya⁽¹⁰⁾. Menurut Health and Safety Executive sebagian besar tenaga kesehatan mengalami stres kerja secara sosial terdiri dari mudah tersinggung, ketegangan dalam berinteraksi dengan teman sejawat, mengalami mimpi buruk, mengalami insomnia, kecemasan dan mudah marah tanpa sebab yang berarti apabila tidak diatasi gejala ini dapat menyebakan gangguan fungsional

tenaga kesehatan termasuk gangguan mood dan kecemasan⁽¹¹⁾.

Dukungan sosial masyarakat sangat penting bagi kesehatan mental perawat. Berbagai persepsi masyarakat mengenai pandemik COVID-19 sehingga sangat diperlukan dukungan terhadap para tenaga kesehatan. Diperlukan adanya bantuan APD yang adekuat, regulasi rotasi perawat, penyediaan tempat karantina dan transportasi ke Rumah Sakit. Pelatihan manajemen stres, meditasi, yoga, diskusi kelompok, strategi dilakukan baik oleh pribadi perawat maupun oleh institusi tempat mereka bekerja⁽¹²⁾.

Menurut peneliti stres sosial yang dialami bidan juga akan mempengaruhi kinerja bidan di Kota Pontianak. Partisipasi dan komunikasi dengan mitra sangat penting, karena stres sosial yang tinggi, diketahui bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan banyak responden yang mudah tersinggung, marah karena alasan yang tidak diketahui, dan memiliki pandangan negatif terhadap individu dengan tanda-tanda COVID-19. Hal ini sangat berpengaruh terhadap konsentrasi responden tersebut. Jika fokus dikurangi, maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

3. Kinerja Bidan pada Masa Pandemik COVID- 19 di Kota Pontianak

Dari hasil penelitian menyebutkan sebanyak 58,1% resoponden memiliki kinerja yang baik. Jumlah bidan dengan kinerja baik berdasarkan indikator kualitas sebanyak 55,8%, indikator kuantitas sebanyak 53,5%, indikator penggunaan waktu kerja sebanyak 51,2%, serta pada indikator kerjasama terbanyak 51,2%.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pedoman dan standar yang telah ditentukan untuk pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan bisa diperkirakan. Setiap pekerjaan memiliki pedoman dan kebutuhan tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan (norma kerja)⁽¹³⁾. Kinerja bidan adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh bidan dalam memberikan bantuan dan jasa kepada pasien serta ada pengukuran yang menjadi tolak ukur, khususnya: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, kerjasama⁽¹⁴⁾. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁽¹⁴⁾.

Stress yang pada pekerjaan oleh tenaga Kesehatan juga disebabkan tenaga kesehatan sangat rentan tertular virus karena berhadapan dengan pasien secara langsung sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya⁽¹⁵⁾.

Menurut peneliti kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak sangat tinggi. Meskipun hasil kinerja baik, masih ada bidan dengan kinerja yang kurang baik. Atas situasi ini, menjadi sebuah evaluasi bagi pihak puskesmas dengan tujuan agar bisa memperbaiki kinerja bidan menjadi jauh lebih baik. Selain itu, untuk kinerja yang baik sehingga bisa lebih ditingkatkan. Salah satu pendekatan agar kinerja bidan menjadi lebih baik adalah pemberian penghargaan kepada bidan dan diharapkan bidan tetap melaksanakan tugasnya sesuai protokol kesehatan agar terhindar dari penularan virus dan pekerjaan pun tetap dapat terlaksana dengan baik yang akan mempengaruhi kinerja bidan. Ada banyak elemen berbeda yang mempengaruhi kinerja bidan menjadi lebih baik.

a. Kinerja Bidan dengan Indikator Kualitas pada Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian didapatkan kinerja bidan sebagian besar baik

berdasarkan indikator kualitas sebanyak 55,8%. Indikator kualitas ini terdiri dari: selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya dan siap menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kualitas merupakan komponen penting, karena kualitas selanjutnya menjadi kekuatan dalam menjaga keteguhan⁽¹⁶⁾. Kecemasan juga muncul ketika stres muncul dari perawat yang akan berdampak pada kualitas pelayanan perawat terhadap pasien yang ada di rumah sakit. Kualitas pelayanan perawat yang turun akan berujung pada keselamatan pasien. Stres kerja juga dipicu dari adanya rasa jemu yang muncul dari benak tenaga kerja yang mempengaruhi emosional dan cara berpikir individu tersebut⁽¹⁷⁾.

Menurut peneliti kualitas bidan juga akan mempengaruhi kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya bidan yang selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan tidak pernah lalai dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja yang dilakukan oleh bidan di Kota Pontianak dengan indikator kualitas ini cukup baik. Ini akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan baik.

b. Kinerja Bidan dengan Indikator Kuantitas pada Masa Pandemik COVID- 19 di Kota Pontianak

Dalam indikator kuantitas pada tabel 1 sebanyak 53,5% responden yang kinerja baik. Indikator kuantitas pekerjaan bisa dilihat dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan⁽¹⁴⁾. Pada penelitian ini kuantitas dilihat dari responden merasa pekerjaan yang dilakukan tidak banyak, pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu banyak.

Pengukuran kinerja karyawan harus dimungkinkan dengan melihat kuantitas yang dibuat oleh seseorang. Kuantitas adalah hasil karya yang disampaikan dan bisa dinyatakan dalam satuan uang dan jumlah pola kegiatan yang yang diselesaikan. Organisasi mengantisipasi bahwa karyawannya harus memiliki pilihan untuk mencapai jumlah tujuan atau melampaui tujuan yang ditetapkan⁽¹⁸⁾.

Menurut peneliti kuantitas kerja bidan juga akan mempengaruhi kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak. Pada masa pandemik ini dengan adanya prosedur kerja yang lebih ketat serta dengan segala risiko kerja yang ada, kuantitas kerja bidan tetap dengan hasil kerja yang baik. Kinerja yang dilakukan oleh bidan di Kota Pontianak dengan indikator kuantitas tersebut sudah baik.

Banyak bidan yang memiliki kinerja dengan kuantitas baik. Hal ini secara signifikan akan mempengaruhi pelayanan yang baik dan memuaskan.

c. Kinerja Bidan dengan Indikator Penggunaan Waktu Kerja pada Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja yang dilakukan responden di Kota Pontianak terbanyak memiliki kinerja baik sebesar 51,2%. Waktu kerja ini dinilai dari: bidan selalu bekerja menurut aturan dan jadwal yang diberikan, selalu tidak pernah terlambat dalam bekerja sejumlah, pekerjaan yang dilakukan tidak terpacu dengan waktu yang telah dan memiliki kinerja yang kurang dalam indikator penggunaan waktu kerja.

Penggunaan waktu kerja meliputi: ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/waktu hilang⁽¹⁴⁾. Dijelaskan bahwa perawat yang bertugas di ruang isolasi COVID-19 tidak disarankan bekerja lebih dari empat jam untuk mencegah kerja fisik yang berlebihan. Dengan demikian penting bagi seorang manajer keperawatan untuk memperhatikan berbagai aspek dalam penjadwalan perawat sebagai upaya mempertahankan kesehatan dan keselamatan perawat selama masa

pandemi⁽⁵⁾. Kinerja seseorang di suatu tempat juga dipengaruhi oleh kenyamanan tempat kerja yang nyaman dan mendukungnya untuk bekerja dengan baik. Sehingga dengan asumsi seorang pekerja merasa terkekang dalam melakukan pekerjaannya, bisa menimbulkan stres kerja yang bisa muncul sebagai watak sinis, kecewa, efisiensi rendah dan sering hilang. Perasaan, mentalitas, dan praktik yang memengaruhi stres bisa mengacaukan kesejahteraan, tetapi ketegangan pasti bisa muncul karena kelelahan yang muncul dari tanggung jawab yang terlalu tinggi.

Menurut peneliti penggunaan waktu kerja bidan juga akan mempengaruhi kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak. Pekerja yang merasa stres dalam bekerja akan menimbulkan stres kerja saat ini, yang diwujudkan dalam bentuk sinisme, kekecewaan, inefisiensi dan seringnya absen. Dilihat dari survey yang telah dilakukan, masih banyak bidan yang terlambat. Pekerja yang sering terlambat juga akan mempengaruhi pelayanan kepada pasien. Pelayanan akan lama dan akan ada banyak pasien yang menunggu.

d. Kinerja Bidan dengan Indikator Kerjasama pada Masa Pandemik COVID 19 di Kota Pontianak

Dalam indikator kerjasama bersumber pada tabel 1 terbanyak 51,2% memiliki kinerja baik. Perihal ini didukung dengan responden yang menyebutkan bahwa senantiasa bekerjasama dalam mengisi catatan asuhan kebidanan dan menyusun jadwal aktivitas teratur puskesmas.

Kerjasama adalah kapasitas buat menolong orang lain dalam menuntaskan pekerjaan untuk menggapai kenyamanan serta hasil yang sangat terbaik⁽¹⁴⁾. Untuk mencapai kualitas layanan yang bagus dan baik, tentunya dengan melakukan peningkatan dimulai dari faktor internal, khususnya staf pengurus dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya. Pentingnya SDM adalah yang terdepan dalam pelayanan kesehatan masyarakat, SDM ini adalah ujung tombak dalam mencapai pelayanan kesehatan yang baik. Mencapai pelayanan yang besar dan terhormat, jelas, membutuhkan kinerja yang baik dari para pekerjanya. Salah satu pendekatan untuk lebih mengembangkan kinerja adalah dengan menjalin kerjasama yang kuat dan membangun budaya hierarki yang kokoh⁽¹⁹⁾.

Menurut peneliti meski kinerja yang baik cukup tinggi, sebenarnya harus ditingkatkan kinerja yang masih

kurang memadai. Hal ini terlihat dari indikator capaian per indikator dengan petunjuk yang lebih sedikit, khususnya indikator partisipasi dan penggunaan waktu kerja. Puskesmas pula wajib meningkatkan kinerja mereka, paling utama pada indikator partisipasi serta penggunaan waktu kerja supaya kinerja bertambah serta jadi lebih baik.

e. Stres Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Bidan pada Masa Pandemik COVID-19 di Kota Pontianak

Hasil penelitian didapatkan bahwa bidan dengan kejadian stres dan kinerja baik sebanyak 41,8%. Bidan dengan kejadian stres dan kinerja kurang sebanyak 11,6%. Selain itu ada juga bidan yang tidak stres dengan kinerja baik sebanyak 14,0% dan bidan dengan kejadian tidak stres dengan kinerja kurang sebanyak 32,6%. Berdasarkan pada uji *Chi-Square* nilai $p = 0,004$ ($<0,05$) yang artinya bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19.

Stres kerja juga berperan penting dalam perkembangan kinerja. Jika tidak ada stres, maka tidak ada tantangan pekerjaan semua hal dipertimbangkan. Sebaliknya, jika stres terlalu tinggi, kinerja akan berkurang karena stres mengganggu

pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja membuat hilangnya kemampuan mengendalikannya. Hasil yang paling buruk adalah kinerja yang rendah, kehilangan energi untuk bekerja, putus asa, meninggalkan atau menolak bekerja untuk mencoba menjauh dari stres⁽²⁰⁾. Kinerja bisa ditingkatkan jika stres/stres kerja bisa diawasi dengan baik sehingga akibat buruk yang ditimbulkan oleh stres kerja, khususnya munculnya kekecewaan pekerjaan bisa segera diatasi⁽¹⁵⁾.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa stres kerja sangat pengaruhi kinerja tenaga medis⁽¹⁴⁾. Stresor menimbulkan stres di tempat kerja baik secara fisik ataupun psikologis. Sebaliknya dari satu sisi stressor pengaruhi kinerja petugas dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Stres yang ditimbulkan oleh pekerjaan akan pengaruhi hasil kerja⁽²¹⁾. Tenaga kesehatan sangat rentan tertular virus karena berhadapan dengan pasien secara langsung, hal ini dapat meningkatkan kekhawatiran yang bisa menimbulkan ketidakpuasan dan stres dalam pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya⁽¹⁵⁾.

Menurut peneliti responden menghadapi stres kerja, hal itu pula

akan pengaruh kinerja responden. Sebagai contoh penurunan kinerja serta produktivitas kerja. Banyak hal yang pula pengaruh stres kerja, baik stres biologis, stres psikologis serta stres sosial. Untuk mengurangi rasa khawatir, pihak puskesmas pula wajib lebih mencermati kualitas pekerja. Dapat dilakukan pemberian penghargaan kepada bidan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menghalangi stres kerja menjalin komunikasi yang baik antar petugas. Diharapkan bidan tetap melaksanakan tugasnya sesuai protokol kesehatan agar terhindar dari penularan virus dan pekerjaan pun tetap dapat terlaksana dengan baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia bidan di Kota Pontianak sebagian besar berusia 36-45 tahun sebanyak 37,2%, bidan yang mengalami stres kerja terbanyak 53,5%, kinerja bidan baik terbanyak 58,1%. Stres kerja berhubungan dengan kinerja bidan pada masa pandemik COVID-19 di Kota Pontianak dengan nilai $p=0,004$.

DAFTAR PUSTAKA

1. Musu ET, Saelan AM. Gambaran Stres Kerja Perawat Igd Di Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Surakarta. *J Gawat Darurat* [Internet]. 2021;3(1):1–10. Available from: <https://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/JGD/article/view/1346>
2. Ningsih SL, Widanti S A, Suwandi S. Peran Bidan Dalam Pelaksanaan Permenkes Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Pelayanan Kesehatan Neonatal Pada Bayi Baru Lahir Di Puskesmas Kaleroang Sulawesi Tengah. *Soepra*. 2018;4(1):73.
3. Temsah M, Al-sohime F, Alamro N, Aljamaan F, Al M, Barry M, et al. The psychological impact of COVID-19 pandemic on health care workers in a MERS-CoV endemic country. *J Infect Public Health*. 2020;13(<https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.05.021>):877–82.
4. Massie RN, Areros WA. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. 2018;6(2):41–9.
5. Sugianto KMS, Hariyati RTS, Galleryzki AR. Pola Shift Perawat di Masa Pandemi COVID-19. *J Telenursing*. 2021;3(1):136–44.
6. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan

- Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. KESMAS UWIGAMA J Kesehat Masy. 2019;5(1):46–61.
7. Pasaribu PDLB, Ricky DP. Tingkat Stres Perawat Terkait Isu Covid-19. J Penelit Perawat Prof. 2021;3(2):287–94.
8. Sengkey WS, Roring F, Dotulung LOH, Manajemen J, Sam U, Manado R, et al. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2018;5(3):4565–74.
9. Susanto BNA. Literatur Review: Dampak Gangguan Kesehatan Mental pada Petugas Kesehatan Selama Pandemi Coronavirus Disease 2019. Medica Hosp J Clin Med. 2020;7(1A):261–70.
10. Sarafino E. P, Smith TW. Health Psychology: Biopsychosocialinteraction. New Jersey. 2012.
11. Yuptartini L, Rustiawati E, Sulastri T. Stres Kerja dengan Perilaku Caring Petugas Kesehatan dalam Penanganan Pasien pada Masa Pandemi Covid-19. J Keperawatan Silampari. 2021;4(2):683–9.
12. Saleha N, Delfina R, Nurlaili N, Ardiansyah F, Nafratilova M. Dukungan sosial dan kecerdasan spiritual sebagai faktor yang memengaruhi stres Perawat di masa pandemi Covid-19. NURSCOPE J Penelit dan Pemikir Ilm Keperawatan. 2020;6(2):57.
13. Nabila A, Utami HN, Aini EK. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Servis Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat. J Adm Bisnis. 2019;73(2):57–67.
14. Pratika ND. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab.Purwakarta. 2017.
15. Prabandari F, Sumarni S, Astuti DP. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemik Covid-19. 12th Univ Res Colloquium 2020 Univ

- ‘Aisyiyah Surakarta [Internet]. 2020;28–36. Available from: <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/issue/view/27>
16. Edison, Anwar, Yohny; Komariyah E. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. 2016. CV Alfabeta.
17. Mustain M, Veranita W, Setianingsih, Aydi DP. Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur laut jaya manado. J Keperawatan [Internet]. 2021;13(2):431–8. Available from: <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
18. Halim, Andreani F. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. J Komun. 2017;5(1):1–8.
19. Audina Rahma, Dr. Fuad Mas’ud M. Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak).
- Diponegoro J Manag [Internet]. 2016;5(4):1–11. Available from: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
20. Aprilia F. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. J Online Mhs Fak Ekon Univ Riau. 2016;44(1):87–100.
21. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y, Ilmu Kesehatan F, Tribhuwana Tunggadewi U. Hubungan Kerja dengan Kinerja Perawat. 2016;4(1):42–50.