

## HUBUNGAN *DEVELOPING OTHERS* DENGAN KINERJA BIDAN DALAM PEMBERIAN TABLET FE PADA IBU HAMIL DI PUSKESMAS KOTA SURABAYA

<sup>1</sup>Agus Aan Adriansyah

<sup>1</sup>Staf Pengajar Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya  
Email: [aan\\_naufal87@yahoo.com](mailto:aan_naufal87@yahoo.com),

### **Abstract**

*Social skills closely related to the performance results obtained. Developing others, is an indicator of social skills. Developing others is an effort to understand the needs of others to flourish and help them to improve. A midwife is expected to have the ability developing others in fulfilling its performance in providing services to pregnant women, particularly in programs providing Fe tablet. This study was conducted by using cross sectional approach. The population in this study is the center midwife who numbered 281, spread over 62 centers of primary health care in the city of Surabaya. While the sample in this study was 65 midwives. The data collection is done with reference to field research by direct interview using a questionnaire method, and the method of observation. The data analysis was conducted on the univariable descriptive analysis with cross bivariable cross tabulation, and analysis techniques Ordinal Logistic Regression. Most of the midwives at the health center of Surabaya has competence developing others in the levels were very good and had a good performance in the activity of granting Fe tablets to pregnant women at health centers. Among developing others with the performance of midwives have a close relationship. The better the developing others owned midwife, the better the performance of the resulting outcomes.*

**Keyword:** *Developing others, Midwives Performance, Fe Tablet, Pregnant Mother*

### **Abstrak**

Kemampuan sosial terkait erat dengan hasil kinerja yang diperoleh. *Developing others* (dukungan pada orang lain), merupakan salah satu indikator dalam kemampuan sosial. *Developing others* merupakan upaya memahami kebutuhan-kebutuhan orang lain untuk berkembang dan membantu mereka untuk meningkatkan kemampuannya. Seorang bidan diharapkan mampu memiliki kemampuan *Developing others* didalam menunaikan kinerjanya dalam memberikan layanan pada Ibu hamil, utamanya dalam program pemberian tablet Fe. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah bidan Puskesmas yang berjumlah 281, yang tersebar di 62 Puskesmas Kota Surabaya. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah sebesar 65 bidan. Pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada penelitian lapangan dengan metode wawancara langsung menggunakan kuesioner, serta metode observasi. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis univariabel secara deskriptif, analisis bivariabel dengan melakukan cross tabulasi silang, serta analisis dengan teknik Regresi

1. Agus Aan Adriansyah adalah Staf Pengajar Program Studi S1 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Logistik Ordinal. Sebagian besar bidan di Puskesmas Kota Surabaya memiliki kompetensi *developing others* (dukungan pada orang lain) dalam tingkatan yang sangat baik dan memiliki kinerja yang baik dalam aktivitas pemberian tablet Fe pada ibu hamil di Puskesmas. Antara *developing others* (dukungan pada orang lain) dengan kinerja bidan memiliki hubungan yang erat. Semakin baik *developing others* yang dimiliki bidan maka semakin baik capaian kinerja yang dihasilkan.

**Kata Kunci:** *Developing others, Kinerja Bidan, Tablet Fe, Ibu Hamil*

## PENDAHULUAN

Anemia gizi besi pada ibu hamil masih menjadi masalah kesehatan masyarakat. Badan kesehatan dunia atau *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa prevalensi ibu hamil yang mengalami defisiensi besi sekitar 35-75%. Di Indonesia, prevalensi anemia pada kehamilan masih tinggi. Sebanyak 40,1% diantaranya adalah ibu hamil dengan jenis anemia kekurangan zat besi (Depkes, 2007). Banyak wanita Indonesia kurang memahami aspek kekurangan zat besi. Pemberian tablet Fe merupakan salah satu upaya penting dalam mencegah dan menanggulangi anemia zat besi, karena manfaat tablet Fe selama kehamilan sangat penting dalam membantu proses pembentukan sel darah merah sehingga dapat mencegah kekurangan darah merah, dan dapat menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI)<sup>1</sup>. Disamping itu, manfaat lainnya adalah meningkatkan asupan nutrisi bagi janin dan mencegah terjadinya perdarahan pada saat persalinan. Penelitian terakhir membuktikan pemberian tablet Fe di Indonesia dapat menurunkan kematian neonatal sekitar 20%<sup>2</sup>.

Konsumsi tablet Fe oleh ibu hamil juga tidak dapat dipisahkan oleh sikap dan upaya dari petugas kesehatan terutama bidan. Bidan selalu berhubungan dengan ibu hamil di wilayah kerjanya. Bidan berkewajiban mengajak ibu hamil untuk selalu menjaga kondisi kandungannya dan menganjurkan untuk melakukan

pemeriksaan kehamilan secara rutin (K1-K4) dengan salah satu pelayanannya adalah pemberian tablet Fe. Data yang diperoleh dari laporan Seksi Pelayanan Kesehatan Dasar, Dinas Kesehatan Kota Surabaya Tahun 2013 menunjukkan bahwa rata-rata kunjungan K1 dan K4 dari 62 Puskesmas adalah 89,97% (K1) dan 82,97% (K4). Sedangkan, capaian cakupan pemberian Tablet Fe pada tahun 2013 adalah 90,29% (Fe 1) dan 83,50% (Fe 2). Target cakupan yang harus dipenuhi adalah 81,00%. Data tersebut menunjukkan telah tercapainya cakupan pemberian Tablet Fe. Akan tetapi, terdapat ketidaksesuaian antara pemberian Tablet Fe dengan jumlah kunjungannya. Sebanyak 18 Puskesmas memiliki cakupan pemberian Tablet Fe yang tidak mencapai target dan lebih rendah dari cakupan jumlah kunjungan. Perlu peran petugas kesehatan untuk mengatasi masalah ini, khususnya bidan. Oleh sebab itu, bidan harus memiliki keahlian dan kompetensi yang baik serta berpengalaman dalam melayani ibu hamil. Bidan harus memiliki kemampuan berinteraksi secara sosial dengan baik agar dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalin hubungan dengan lingkungan sosial disekitarnya.

Kemampuan sosial terkait erat dengan hasil kinerja yang diperoleh. Kemampuan sosial adalah bagian kecerdasan emosional yang berhubungan dengan dunia luar individu. Secara personal petugas dapat dikatakan paham secara teknis dalam menjalankan tugas, tetapi jika kemampuan secara sosial tidak

mendukung maka petugas tidak dapat melakukan kegiatan yang berhubungan dengan orang lain dengan baik, serta tidak dapat menyelesaikan masalah di masyarakat dengan tuntas. Komponen kemampuan personal bidan tidak diteliti, karena peneliti menganggap semua bidan memiliki pengetahuan, wawasan dan pemahaman serta kesadaran diri yang baik terhadap tugas-tugas yang diemban kaitannya dengan pelayanan pada ibu hamil terutama pemberian suplemen Fe pada paket pelayanan *antenatal care* (ANC). Bidan tentunya sadar dan paham terkait teknis yang harus dilakukan serta dampak yang terjadi jika tidak dilakukan pemberian tablet Fe dengan baik. Khan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan sosial dengan kinerja karyawan dan mampu mempengaruhi niat untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi<sup>3</sup>. Penelitian yang telah dilakukan oleh Bradberry & Su menunjukkan hasil bahwa manajemen hubungan adalah prediktor kuat terhadap kinerja<sup>4</sup>.

*Developing others* (dukungan pada orang lain), merupakan salah satu indikator dalam kemampuan sosial. *Developing others* merupakan upaya memahami kebutuhan orang lain untuk berkembang dan membantu mereka meningkatkan kemampuannya. Kompetensi untuk mengembangkan orang lain membuat seseorang mahir menunjukkan minat yang tulus kepada pihak yang dibantunya, memahami tujuan, kekuatan serta kelemahan mereka. Seorang bidan diharapkan mampu memiliki kemampuan *Developing others* didalam menunaikan kinerjanya dalam memberikan layanan pada Ibu hamil, utamanya dalam program pemberian tablet Fe.

Capaian cakupan Fe 1 dan Fe 3 dari tahun 2011-2013 di Puskesmas wilayah kota Surabaya, secara parsial masih terdapat 21 Puskesmas (34,61%) yang

memiliki cakupan pemberian Fe tidak mencapai target. Hal ini mengindikasikan bahwa ibu hamil dalam melakukan kunjungan pemeriksaan kehamilan tidak mengambil tablet Fe dan hal tersebut terkait erat dengan masih seringnya terjadi kasus kejadian anemia pada ibu hamil.

Berdasarkan aspek yang diteliti tersebut, penelitian ini memandang penting perlunya karakteristik seorang bidan yang baik, utamanya dalam kemampuan sosial dalam meningkatkan kinerja bidan terkait pemberian tablet Fe pada ibu hamil. Disamping itu, diharapkan pula dalam penelitian ini, aspek yang diteliti tersebut dapat menciptakan perilaku bidan yang baik sehingga dapat berdampak pada capaian hasil kinerja yang baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, karena pada saat pengumpulan data hanya dilakukan satu kali dalam satu waktu tertentu dan secara bersamaan terhadap variabel yang diteliti<sup>5</sup>. Populasi pada penelitian ini adalah bidan Puskesmas yang berjumlah 281, yang tersebar di 62 Puskesmas Kota Surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian bidan yang berada di Puskesmas Kota Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian. Responden penelitian adalah sebesar 65 bidan yang diambil melalui teknik *multistage cluster random sampling* dari 62 Puskesmas yang mewakili setiap wilayah di Kota Surabaya.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengacu pada penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan beberapa metode yaitu metode wawancara langsung dengan responden menggunakan alat bantu berupa instrumen kuesioner maupun metode observasi. Kuesioner yang

digunakan peneliti termasuk jenis kuesioner tertutup (*rating scale*), artinya pertanyaan yang jawabannya sudah disediakan, sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan dengan memberi tanda cek list (✓) pada kolom yang sudah disediakan. Kuesioner diberikan pada Ibu hamil untuk membantu menilai kinerja bidan dalam proses pemberian tablet Fe. Disamping itu, dilakukan pula metode observasi untuk menilai kinerja akhir dari bidan dengan melihat dokumen pencatatan untuk memastikan ibu hamil telah mendapatkan tablet Fe atau tidak. Peneliti tidak melakukan observasi langsung pada bidan saat bertugas untuk mengkondisikan suasana kerja bidan lebih alami tanpa ada tekanan karena sedang diamati, dan agar tidak mengganggu aktivitas bidan dalam bertugas.

Data yang diperoleh pada penelitian ini berupa data kinerja bidan pada proses pemberian Tablet Fe pada ibu hamil serta hasil kerja bidan dari dokumen pencatatan pemberian tablet Fe, baik yang dimiliki bidan maupun yang berada pada catatan yang dimiliki petugas gizi atau apotik.

Analisis data dilakukan terhadap setiap variabel penelitian yang diteliti. Data yang telah diperoleh dianalisis dan interpretasikan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan aplikasi komputer (*software*) statistik. Analisis yang dilakukan meliputi analisis univariabel bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan proporsi dari variabel *developing others* (dukungan pada orang lain) dan mengidentifikasi kinerja bidan dalam pemberian tablet Fe pada ibu hamil. Analisis selanjutnya adalah analisis bivariabel dilakukan untuk menilai keterkaitan antara variabel *developing others* (dukungan pada orang lain) dan kinerja bidan. Hal ini digunakan untuk melihat hubungan dua variabel yaitu *developing others* (dukungan pada orang

lain) dan kinerja bidan. Metode yang digunakan adalah dengan melakukan cross tabulasi silang antar setiap variabel *developing others* (dukungan pada orang lain) terhadap kinerja bidan. Analisis terakhir adalah Uji hubungan yang dilakukan dengan menggunakan teknik Regresi Logistik Ordinal untuk mengetahui hubungan antara variabel *developing others* (dukungan pada orang lain) dengan variabel kinerja bidan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Developing others* merupakan bagian dari komponen keterampilan sosial yang memungkinkan seseorang membentuk hubungan, menggerakkan dan mengilhami orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi serta membuat orang lain merasa nyaman<sup>6,7,8</sup>. *Developing others* (dukungan pada orang lain) adalah mampu memahami kebutuhan orang lain untuk dapat berkembang menjadi lebih baik dan membantu mereka untuk meningkatkan kemampuannya<sup>9</sup>. Berikut ini merupakan gambaran detail dukungan pada orang lain dari seorang bidan selama penelitian serta penilaian kompetensi dukungan pada orang lain dari seorang bidan secara menyeluruh.

Tabel 1. Penilaian Dukungan pada Orang Lain dari Seorang Bidan di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2015

No	Indikator Dukung Orang Lain	Tidak Sesuai		Sesuai		Sangat Sesuai		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Senantiasa dukung ibu hamil meningkatkan kesehatan kandungan	1	1,54	24	36,92	40	61,54	65	100,0
2	Senang pada ibu hamil yang rajin memeriksa kondisi kandungan	0	0,00	32	49,23	33	50,77	65	100,0
3	Senang memotivasi ibu hamil melakukan pemeriksaan secara teratur	0	0,00	37	56,92	28	43,08	65	100,0

Berdasarkan Tabel 1. dapat diinformasikan bahwa dalam kompetensi *developing others* (dukungan pada orang lain) dari seorang bidan umumnya cenderung untuk senantiasa mendukung dan memotivasi ibu hamil dalam meningkatkan kesehatan kandungannya, meskipun terdapat sebagian kecil bidan

yang kesulitan mendukung ibu hamil meningkatkan kesehatan kandungannya. Disamping itu, bidan memberikan apresiasi pada ibu hamil yang rajin dalam pemeriksaan kondisi kandungan.

*Developing others* yang dimiliki bidan secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Penilaian Keterampilan Sosial Bidan Berdasarkan Dukung Orang Lain di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2015

No.	Dukung Orang Lain	Frekuensi	Persentase
1	Baik	15	23,10
2	Sangat Baik	50	76,90
Total		65	100,00

Berdasarkan Tabel 2. Diperoleh informasi bahwa mayoritas bidan (76,90%) memiliki kompetensi dukungan pada orang lain dalam tingkatan yang sangat baik. Bidan yang memiliki kompetensi ini dengan sangat baik tentunya dapat semakin mudah mendukung dan mendorong ibu hamil untuk rajin menjaga kondisi kandungannya serta teratur dalam mengkonsumsi suplemen Fe yang telah diberikan bidan.

*Developing others* (dukungan pada orang lain) merupakan kemampuan memahami kebutuhan orang lain untuk berkembang dan membantu mereka meningkatkan kemampuannya. Kompeten-

si mengembangkan orang lain membuat seseorang menunjukkan minat yang tulus kepada pihak yang dibantunya, memahami tujuan, kekuatan serta kelemahan mereka. Orang semacam ini dapat memberikan umpan balik yang membangun pada waktu yang tepat, dan merupakan mentor atau pembimbing yang alami<sup>9</sup>.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara keseluruhan bidan telah memiliki kompetensi dukung orang lain dalam tingkatan yang baik. Bidan yang memiliki kompetensi ini dengan baik dapat semakin mudah mendukung dan mendorong setiap ibu hamil untuk tergerak rajin menjaga

kondisi kandungan serta teratur dalam mengkonsumsi suplemen Fe yang telah diberikan bidan. Dalam kompetensi ini, bidan cenderung senantiasa mendukung dan memotivasi ibu hamil dalam meningkatkan kesehatan kandungannya. Disamping itu, bidan memberikan apresiasi berupa senyuman hangat, ucapan motivasi dan dorongan psikologi pada ibu hamil yang rajin dalam pemeriksaan kondisi kandungan. Penerimaan yang hangat dari petugas bidan akan memberikan rasa nyaman dan aman sehingga ibu hamil akan senantiasa rajin dalam pemeriksaan kehamilan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebuah temuan menunjukkan bahwa mengembangkan orang lain berdampak signifikan untuk pengembangan karir, efektivitas organisasi dan etika, keterlibatan karyawan dan otonomi, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan dan citra perusahaan, serta reputasi<sup>10</sup>. Berdasarkan hal tersebut, maka bidan perlu dapat mengembangkan dan mendorong ibu hamil selalu meningkatkan

kondisi kandungan agar kedepannya melahirkan bayi yang sehat.

Gambaran kinerja bidan dalam pemberian tablet Fe kepada ibu hamil di Puskesmas Kota Surabaya meliputi beberapa kegiatan, yaitu menjelaskan kebutuhan asupan yang harus dipenuhi selama kehamilan, pentingnya tablet Fe, manfaat tablet Fe selama masa kehamilan, dampak jika tidak teratur mengkonsumsi tablet Fe, efek samping saat mengkonsumsi tablet Fe, melakukan pemeriksaan dini anemia zat besi, menjelaskan anjuran konsumsi tablet Fe secara teratur, tata cara minum tablet Fe yang benar, menjelaskan periode konsumsi tablet Fe, menganjurkan pengambilan Tablet Fe, dan menganjurkan pengambilan atau memberikan tablet Fe secara langsung.

Hasil dari berbagai macam aktivitas tersebut, dapat disimpulkan mengenai penilaian aktivitas yang dilakukan bidan Puskesmas dalam pemberian tablet Fe pada ibu hamil di Puskesmas seperti tertera pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Kinerja Bidan dalam Pemberian Tablet Fe di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2015

No.	Kinerja Bidan	Frekuensi	Persentase
1	Kurang	9	13,85
2	Cukup	16	24,62
3	Baik	40	61,54
Total		65	100,00

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh informasi bahwa sebagian besar bidan memiliki kinerja yang baik dalam aktivitas pemberian tablet Fe pada ibu hamil di Puskesmas. Bidan telah memberikan pelayanan yang terbaik kepada ibu hamil yang melakukan kunjungan pemeriksaan kehamilan di Puskesmas. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil bidan yang hasil penilaian kinerjanya cenderung menunjukkan hasil yang kurang

baik. Hal ini tampak jelas dari hasil sebelumnya yang menyebutkan masih terdapat beberapa bidan yang jarang maupun bahkan tidak melakukan aktivitas seperti memberikan penjelasan pentingnya tablet Fe, dampak tidak mengkonsumsi tablet Fe, efek samping konsumsi tablet Fe, deteksi dini anemia zat besi, tata cara minum tablet Fe yang benar dan penjelasan mengenai periode konsumsi tablet Fe selama masa kehamilan. Masalah seperti ini

haruslah mendapatkan perhatian dari pimpinan Puskesmas untuk segera dilakukan pembenahan agar capaian kinerja menjadi lebih baik.

Setiap bidan melaksanakan rutinitas pekerjaan yang melayani kebutuhan ibu hamil tiap harinya. Aktivitas tersebut nantinya akan menghasilkan angka capaian terkait hasil kinerja bidan yang telah dilakukan. Semakin baik capaian kinerja yang dimiliki maka diharapkan akan semakin baik pula dengan manfaat dan dampak yang akan dirasakan dan dialami oleh ibu hamil dalam kaitannya menjaga dan memelihara kondisi kandungannya, disamping menjaga mutu penilaian capaian kinerja Puskesmas pada umumnya.

Hal ini mengacu pada hasil yang dicapai seseorang dalam periode waktu tertentu. Sangat penting untuk mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Karyawan dapat diukur melalui evaluasi kompetensi melalui produktivitas<sup>11</sup>. Kinerja yang baik dari karyawan meningkatkan produktivitas dan

kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan kemudian diarahkan melalui rating, manajemen dengan tujuan, evaluasi rekan-rekan dan penilaian kinerja. Seseorang yang memiliki keterampilan *emotional intelligence* dapat mengatur emosi mereka sendiri dan orang lain untuk meningkatkan interaksi positif yang bertujuan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi<sup>12</sup>.

Kinerja yang baik harus mempunyai 4 hal penting untuk mencapai tujuan, yaitu standar kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, korelasi dan perbaikan kinerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa keberadaan *emotional intelligence* yang baik dapat membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik<sup>13</sup>.

Analisis hubungan *developing others* (dukungan pada orang lain) dengan kinerja bidan dalam layanan pemberian tablet Fe selama pemeriksaan kehamilan di Puskesmas Kota Surabaya dilakukan dengan menggunakan uji Regresi Logistik Ordinal.

Tabel 4. Hubungan *Developing Others* dengan Kinerja Bidan di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2015

Variabel Independen	P	OR	Keterangan
<i>Developing Others</i>			
Kategori Sangat Baik	0,009 (< 0,05)	1,23	Berhubungan signifikan Pembanding
Kategori Baik			
Variabel Dependent = Kinerja Bidan			
	Kategori Baik		
	Kategori Cukup		
	Kategori Kurang (pembanding)		

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diinformasikan *developing others* (dukungan pada orang lain) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja bidan dalam pemberian tablet Fe di Puskesmas. *Developing others* dengan kategori sangat baik berhubungan signifikan dengan kinerja bidan untuk menjadi lebih baik 1,23

kali jika dibandingkan dengan *developing others* dengan kategori kurang. Semakin baik *developing others* yang dimiliki bidan maka semakin baik capaian kinerja yang dihasilkan.

Bidan yang mampu berkomunikasi dengan baik, dapat mempengaruhi hal-hal positif kepada ibu hamil, mendukung ibu

hamil untuk selalu meningkatkan kesehatan kandungan dan mampu mengatasi segala masalah yang muncul dengan sebaik-baiknya tanpa ketegangan dan emosi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja individu. Studi ini menegaskan bahwa kompetensi sosial berhubungan positif dan signifikan terhadap dengan kinerja<sup>14</sup>.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, kemampuan sosial menjadi fokus utama peneliti dalam melihat keterkaitannya dengan kinerja seorang bidan yang lebih sering berhubungan dengan ibu hamil. Kemampuan sosial adalah bagian kecerdasan emosional yang berhubungan dengan dunia luar individu. Meskipun secara personal petugas dikatakan paham secara teknis dalam menjalankan tugasnya, tetapi jika kemampuan sosial tidak mendukung maka bidan tidak dapat melakukan kegiatan yang berhubungan dengan orang lain dengan baik dan tidak dapat menyelesaikan masalah di masyarakat dengan tuntas. Hal ini sejalan dengan teori Goleman bahwa keterampilan sosial, yang merupakan bagian dari kemampuan secara sosial, berbanding lurus dengan kinerja karyawan<sup>15</sup>. Seseorang yang mempunyai keterampilan sosial yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa keterampilan sosial memiliki hubungan yang kuat dan positif pada kepuasan kerja<sup>16</sup>.

Hasil penelitian yang telah diperoleh ini sepenuhnya juga mendukung temuan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa keterampilan sosial secara signifikan berkorelasi dengan kinerja. Keterampilan sosial sangat dibutuhkan dalam berinteraksi dengan sesama, terutama petugas atau seseorang yang bekerja dalam

jasa pelayanan. Asadi menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja personil, dan hubungan paling kuat terletak pada komponen keterampilan sosial<sup>17</sup>. Oleh sebab itu, setia petugas diharuskan benar-benar memiliki kemampuan yang baik khususnya dalam keterampilan sosial sebagai bekal berinteraksi dengan masyarakat dalam memberi pelayanan.

Keterampilan sosial adalah kunci untuk kinerja dalam sebuah penyedia layanan. Oleh karena itu, akan masuk akal bahwa keterampilan sosial akan menjadi penting untuk kinerja mereka. Temuan yang ada menunjukkan bahwa adanya kebutuhan untuk memberikan tekanan pada pentingnya keterampilan sosial bagi penyedia sebuah layanan<sup>18</sup>.

Sementara itu, keterampilan sosial dapat meningkatkan kerjasama tim yang dapat berdampak pula pada meningkatnya kinerja. Keterampilan sosial dapat menyebabkan keterlibatan lebih dalam lagi dan lebih sering untuk terjadi percakapan dalam bekerja, karena salah satu merasa mudah untuk memulai dan mempertahankan percakapan dengan orang lain. Begitu halnya dengan bidan, dengan keterampilan sosial yang sangat baik akan memungkinkan setiap bidan mampu berhubungan dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan sesama kerja maupun rekan kerja dari unit lain dalam kaitannya dengan upaya pemberian pelayanan terbaik kepada ibu hamil.

Offerman menyatakan *Emotional Intelligence* itu lebih terkait dengan kinerja individu di kalangan tim<sup>19</sup>. Oleh karena itu, temuan ini menyiratkan bahwa *Emotional Intelligence* (EI) penting bagi kerja sama tim dan kinerja kelompok. Mengingat fakta bahwa suksesnya sebuah pekerjaan atau kegiatan membutuhkan upaya kolektif dari semua penyedia layanan.

Butler & Chinowsky dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa

kemampuan interpersonal adalah kunci kompetensi *Emotional Intelligence* dalam kinerja<sup>20</sup>. Temuan tersebut menyiratkan bahwa ada kebutuhan untuk mengintegrasikan dimensi keterampilan sosial *Emotional Intelligence* ke dalam program kegiatan penyedia layanan di Puskesmas Kota Surabaya. Integrasi yang ada diwujudkan dalam mempromosikan sebuah kerjasama tim yang sangat dibutuhkan di Puskesmas Kota Surabaya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada warganya. Bidan melakukan kerjasama dengan bidan lainnya serta dengan unit kerja lain dalam hal ini unit gizi atau apotik dalam proses layanan pemberian suplemen Fe dalam paket layanan ANC pada ibu hamil yang berkunjung ke Puskesmas di Kota Surabaya.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Sebagian besar bidan di Puskesmas Kota Surabaya (76,90%) memiliki kompetensi *developing others* (dukungan pada orang lain) dalam tingkatan yang sangat baik.
2. Sebagian besar bidan (61,54%) di Puskesmas Kota Surabaya memiliki kinerja yang baik dalam aktivitas pemberian tablet Fe pada ibu hamil di Puskesmas. Bidan senantiasa menjelaskan kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh ibu hamil dan menjelaskan manfaat mengkonsumsi tablet Fe. Akan tetapi, dalam aktivitas seperti memberi penjelasan pentingnya tablet Fe, dampak tidak mengkonsumsi tablet Fe, efek samping konsumsi tablet Fe, deteksi dini anemia zat besi, tata cara minum tablet Fe yang benar dan penjelasan mengenai periode konsumsi tablet Fe selama masa kehamilan jarang

dilakukan oleh bidan saat melayani ibu hamil.

3. Hubungan antara *developing others* (dukungan pada orang lain) dengan kinerja bidan menunjukkan memiliki hubungan yang erat dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 (< 0,05).  
Saran
  1. Bidan harus melatih diri belajar berkomunikasi menyampaikan sesuatu dengan baik kepada anggota keluarga, rekan kerja dan kemudian ibu hamil.
  2. Bidan harus mampu melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan ibu hamil dengan baik selama proses pemeriksaan kehamilan diantaranya memberikan pemahaman pentingnya tablet Fe, manfaat dan efek samping konsumsi tablet Fe, dampak tidak konsumsi Fe secara teratur, melakukan deteksi dini anemia zat besi, anjuran dan tata cara konsumsi tablet Fe yang benar.

### DAFTAR RUJUKAN

1. Depkes R.I. Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2006. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2007.
2. Kemenkes R.I. Rencana Kerja Pembinaan Gizi Masyarakat Tahun 2013. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Gizi dan KIA; 2013.
3. Khan M.B., Asghar N., Chughtai M.W. Exploring the Implications of Emotional Intelligence to Enhance Employees' Performance. *EuroEconomica*; 2013. Issue 1, pp. 32-40.
4. Bradberry T.R., Su L.D. Ability-Versus Skill-Based Assessment of Emotional Intelligence. *Psicothema*; 2006. Volume 18, pp. 59-66.
5. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2009.

6. Goleman D. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than*. New York: Bantam; 1995.
7. Goleman D. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 1997.
8. Goleman D. *Working with Emotional Intelligence*. s.l.:Scientific American Inc; 1998.
9. Boyatzis R.E, Goleman D., Rhee K. Clustering Competence in Emotional Intelligence,. *The Consorsium for Research on Emotional Intelligent in Organizations*; 1999.
10. Mwangi C.I. Emotional Intelligence Influence on Employee Engagement Sustainability in Kenyan Public Universities. *International Journal of Academic Research in Public Policy and Governance*; 2014. 1(1), pp. 75-92.
11. Shahzad K., Sarmad M., Abbas M., Khan M.A. Impact of Emotional Intelligence (EI) on employee's performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management*; 2011. 5(4), pp. 1225-1231.
12. Thomas S., Tram S., Hara A.L. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*; 2006. Volume 68, pp. 461-473.
13. Agustian A.G. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spirituil*. Jakarta: Arga; 2001.
14. Nooraei M., Arasi I.S. Emotional Intelligence and Faculties' Academic Performance: The Social Competencies Approach. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*; 2011. 2(4), pp. 45-52.
15. Goleman D. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. 16 ed. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 2006.
16. Masrek M.N., Osman M.A.F., Khamis Y., Paiman M.J., *The Relationship Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The Case of Malaysian Information Technology Professionals*. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*; 2014. Volume 2, pp. 1106-1111.
17. Asadi N., Eini Z., Atae H.R. The Study on Relationship Between Emotional Intelligence (EI) with Personnel's Performance (Case Study: Shahid Fahmideh Children Hospital). *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*; 2014. 40(3), pp. 92-99.
18. Mwachithi K.B. *Relationship Between Emotional Intelligence and Job Performance Among Service Providers in Rehabilitation Schools in Kenya*, Nairobi: Department of Psychology - Kenyatta University; 2010.
19. Offerman L.R., Bailey J.R., Vasilopoulos N.L., Seal C., Sass M. The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance. *Human Performance*; 2004. 17(2), pp. 219-243.
20. Butler C., Chinowsky P. Emotional Intelligence and Leadership Behavior in Construction Executives.. *Journal of Management in Engineering*; 2006. 22(3), pp. 119-125.