

Pengaruh Komunikasi dan Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja Bidan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur

Diah Aprilliasari^{1*}, Rian Andriani², Juli Asril³

^{1*,2,3} Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: roroayudyaz@gmail.com^{1*}, rian_andriani@ars.ac.id², juliasril@gmail.com³

Abstrak. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja salah satunya adalah karakteristik pekerja, salah satu diantaranya adalah komunikasi dan keterampilan. Komunikasi dan keterampilan bidan tidak berjalan sendiri-sendiri, melainkan saling mendukung. Bidan yang memiliki keterampilan teknis yang tinggi namun kurang dalam komunikasi mungkin kesulitan dalam menyampaikan informasi atau membangun hubungan baik dengan pasien, yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas pelayanannya. Sebaliknya, bidan yang komunikatif namun kurang kompeten secara teknis juga tidak akan memberikan pelayanan yang optimal. Keduanya merupakan aspek krusial yang saling melengkapi dalam memberikan pelayanan kebidanan yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan keterampilan terhadap efektivitas kerja bidan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian crosssectional. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan keterampilan bidan terhadap efektivitas kerja di puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur sebesar 40,8 %, sedangkan sisanya sebesar 59,2% merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi; Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Bidan.

Abstract. Work effectiveness is one of the goals of every job execution. Factors influencing work effectiveness include worker characteristics, among which are communication and skills. Midwife communication and skills do not operate independently but rather support each other. A midwife with high technical skills but lacking in communication may struggle to convey information or build good relationships with patients, which ultimately can reduce the effectiveness of her services. Conversely, a midwife who is communicative but technically less competent will also not provide optimal service. Both are crucial and complementary aspects in providing quality midwifery services. The purpose of this study is to determine the influence of communication and skills on effectiveness of midwife's work at Sukaluyu Community Health Center, Cianjur Regency. The population of this study was 33 people. The sampling technique used was total sampling. This research is a cross-sectional study. The statistical instruments used were regression analysis, employing validity, reliability, and normality tests. Based on the research results, it shows that there is an influence of communication and midwife skills on work effectiveness at Sukaluyu Community Health Center, Cianjur Regency, amounting to 40,8%, while the remaining 59.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Communication; Skills; And Effectiveness Of Midfive's Work.

Pendahuluan

Peningkatan status kesehatan masyarakat di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari kontribusi tenaga kesehatan yang berkualitas. Peran tenaga kesehatan sangat penting dalam meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pengelolaan hidup sehat, yang pada gilirannya berperan sebagai investasi jangka panjang dalam perbaikan kualitas hidup. Kementerian Kesehatan Indonesia telah mengimplementasikan enam pilar transformasi sistem kesehatan, dengan salah satunya fokus pada penguatan sumber daya manusia (SDM) kesehatan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan diwajibkan memiliki kualifikasi dasar, kompetensi, serta izin praktik yang sah untuk menjamin bahwa pelayanan yang diberikan memenuhi standar yang dibutuhkan oleh masyarakat (Arikunto, 2006). Pelayanan kebidanan, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan fokus pada kesehatan ibu dan anak.

Meskipun angka kematian ibu (AKI) di Indonesia telah menunjukkan penurunan dari 346 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2010 menjadi 189 per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2020, angka tersebut masih tergolong tinggi dan setara dengan beberapa negara di Afrika. Oleh karena itu, Indonesia perlu melakukan upaya lebih lanjut untuk memenuhi target *Sustainable Development Goals* (SDGs), yang menargetkan penurunan AKI menjadi kurang dari 70 kematian per 100.000 kelahiran hidup pada tahun 2030 (Lesmana *et al.*, 2023). Hal yang serupa juga berlaku untuk angka kematian bayi (AKB), yang meskipun telah turun dari 26 per 1.000 kelahiran hidup pada tahun 2010 menjadi 16,85 per 1.000 kelahiran hidup pada tahun 2020, tetap memerlukan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan anak guna mencapai target SDGs (Zannah, 2020). Bidan, sebagai tenaga kesehatan, memainkan peran yang sangat penting dalam upaya menurunkan AKI dan AKB. Kedekatan bidan dengan masyarakat diharapkan dapat meningkatkan kualitas asuhan pelayanan kebidanan. Bidan yang profesional harus dapat memberikan pelayanan kebidanan

secara optimal, yang didukung oleh pengetahuan yang memadai baik dalam teori, praktik, keterampilan, maupun kompetensi yang tercermin melalui lisensi dan sertifikasi profesi yang sah dari pemerintah. Kualitas pelayanan kebidanan sangat dipengaruhi oleh keterampilan bidan dalam memberikan asuhan kepada pasien, yang mencakup asuhan pada kehamilan, persalinan, masa nifas, perawatan bayi baru lahir, keluarga berencana, serta penanganan gangguan reproduksi pada ibu dan wanita (Hardjana, 2003). Seorang bidan yang profesional tidak hanya menguasai keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga keterampilan interpersonal (*soft skills*) yang terdiri dari keterampilan intrapersonal dan interpersonal. Keterampilan interpersonal, yang meliputi komunikasi, merupakan komponen yang sangat penting dalam membangun hubungan terapeutik antara bidan dan pasien. Kemampuan komunikasi yang efektif tidak hanya memengaruhi proses asuhan, tetapi juga berhubungan erat dengan kinerja bidan secara keseluruhan. Puskesmas Sukaluyu, dengan 33 bidan yang bertugas, masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai target standar pelayanan minimal (SPM) kesehatan ibu dan anak pada tahun 2024. Beberapa area yang belum memenuhi target, seperti pelayanan kesehatan ibu hamil, persalinan di fasilitas kesehatan, serta kesehatan bayi dan balita, menunjukkan bahwa efektivitas kerja bidan di Puskesmas Sukaluyu belum mencapai tingkat optimal. Adanya kasus kematian ibu serta cakupan pelayanan yang belum mencapai target ini menandakan bahwa kualitas dan efektivitas kerja bidan di puskesmas tersebut perlu ditingkatkan (Amaludin, 2020).

Tinjauan Literatur

Komunikasi

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan sosial yang memiliki peran penting dalam mendukung interaksi antar individu. Sebagai kebutuhan dasar, komunikasi memfasilitasi hubungan antar individu dalam berbagai konteks, baik secara personal, kelompok, maupun dalam organisasi. Tujuan komunikasi tidak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga mencakup upaya untuk membangun hubungan, baik itu

komunikasi satu arah maupun dua arah. Komunikasi melibatkan lebih dari dua pihak, yaitu komunikator (penyampai pesan) dan komunikan (penerima pesan). Pentingnya komunikasi terlihat jelas dalam penyelesaian perbedaan pendapat dan sudut pandang, serta dalam pencapaian tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Kata *komunikasi* berasal dari bahasa Latin *communis* yang berarti “bersama,” yang dalam konteks ini merujuk pada upaya mencapai kesamaan makna atau *commonness* antara individu yang terlibat dalam komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi tidak hanya berfungsi untuk menginformasikan, tetapi juga untuk mempengaruhi komunikan agar menerima pemahaman atau melakukan tindakan tertentu. Komunikasi bersifat *informatif* ketika bertujuan untuk memberikan pemahaman, dan *persuasif* ketika bertujuan untuk mempengaruhi sikap atau tindakan. Proses komunikasi melibatkan penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Pesan komunikasi terdiri dari dua komponen utama, yakni isi pesan (yang mencakup pikiran atau perasaan) dan lambang komunikasinya (biasanya berupa bahasa atau simbol yang digunakan untuk menyampaikan pesan). Seperti yang dijelaskan oleh Schramm (dalam Effendy, 2003), efektivitas komunikasi terjadi ketika terdapat kesamaan *frame of reference* (kerangka acuan) dan *field of experience* (bidang pengalaman) antara komunikator dan komunikan. Jika pengalaman yang dimiliki keduanya sejalan, komunikasi akan berjalan lancar. Sebaliknya, perbedaan pengalaman dapat menyebabkan kesulitan atau *miscommunication*. Efektivitas komunikasi interpersonal, menurut pandangan humanistik DeVito (2005), melibatkan beberapa unsur penting, di antaranya:

1) Keterbukaan

Kesiapan individu untuk membuka diri dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini tidak berarti harus menceritakan seluruh latar belakang, tetapi lebih kepada kemauan untuk berbagi masalah umum, yang memungkinkan orang lain memahami pendapat, pikiran, dan gagasan kita. Keterbukaan juga mencakup kemauan untuk memberikan tanggapan yang jujur dan mengharapkan hal yang sama dari orang lain.

2) Empati

Kemampuan untuk memahami dan merasakan pengalaman orang lain dari sudut pandang mereka. Empati yang akurat melibatkan kepekaan terhadap perasaan orang lain serta kemampuan untuk menyampaikan pengertian ini melalui komunikasi verbal.

3) Sikap Mendukung

Hubungan interpersonal yang efektif memerlukan sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berkembang dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap mendukung ini dapat mengurangi reaksi defensif yang muncul akibat ketidakmampuan seseorang untuk menerima informasi, serta dapat menghindari ketidakjujuran dan ketidakempatan. Sikap defensif sering kali muncul sebagai mekanisme perlindungan diri akibat rasa takut atau kecemasan.

4) Sikap Positif

Merujuk pada sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi secara keseluruhan. Sikap ini berperan dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi terjalannya komunikasi yang efektif.

5) Kesamaan

Efektivitas komunikasi lebih tercapai ketika ada kesamaan dalam nilai, sikap, perilaku, dan pengalaman antara komunikator dan komunikan. Meskipun perbedaan tidak selalu menghambat komunikasi, adanya kesamaan memperlancar penyampaian pesan dan mengurangi potensi kesalahpahaman.

Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan pemikiran, ide, dan kreativitas guna mengubah atau menciptakan sesuatu yang bernilai lebih. Keahlian seseorang tercermin dari seberapa baik ia dapat melaksanakan tugas-tugas spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi, dan menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan lainnya. Secara umum, keterampilan dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik, baik secara fisik maupun mental. Hasibuan (dalam Zaitul, 2020) menyatakan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

dengan mengutamakan kecermatan dalam penggunaan alat dan mengambil peluang yang ada. Keterampilan ini juga mencakup tingkat keberhasilan individu yang konsisten dalam mencapai tujuan secara efektif. Dalam konteks pekerjaan, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan kegiatan yang membutuhkan baik pemikiran maupun tenaga, terutama dalam bidang tertentu. Perilaku seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan juga dapat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilikinya, karena keterampilan dapat mengendalikan perilaku. Oleh karena itu, keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis (*hard skills*), tetapi juga aspek perilaku yang membentuk kinerja individu dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, individu atau karyawan perlu terus mengembangkan keterampilan yang dimilikinya agar dapat siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

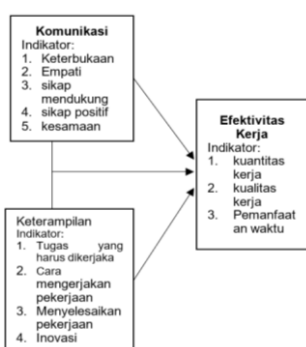
Beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Davis dan John (2008), antara lain adalah pengetahuan dan kemampuan. Pengetahuan diperoleh melalui pengamatan dan pengalaman, dan semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, semakin baik pula pengetahuan yang diperoleh, yang pada gilirannya mempermudah seseorang untuk menerima dan mempelajari hal baru. Kemampuan mencakup seluruh kapasitas individu untuk melaksanakan tugas di tempat kerja atau bidang tertentu yang ditekuni, dan semakin baik kemampuan yang dimiliki seseorang, semakin efektif pula ia dalam menjalankan tugasnya. Latifah dan Rahmawati (2022) mengidentifikasi beberapa indikator keterampilan kerja yang mencakup kemampuan untuk mengetahui dengan jelas tugas yang harus dikerjakan, memahami cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat untuk menghindari kesalahan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang kompleks sesuai kemampuan, serta memiliki ide kreatif dan berorientasi pada peningkatan mutu pekerjaan. Sementara itu, menurut Sudarmanto (dalam Fauzi, 2022), keterampilan kerja terbagi dalam beberapa jenis, seperti *Concern for Order* (CO), yang mengarah pada dorongan untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengaturan kerja, *Initiative* (INT) yang melibatkan dorongan untuk

bertindak melebihi tuntutan pekerjaan, *Interpersonal Understanding* (IU) yang berkaitan dengan kemampuan memahami perasaan atau keinginan orang lain, *Impact and Influence* (IMP) yang berkaitan dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan *Information Seeking* (INFO) yang mengacu pada tindakan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merujuk pada tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Steers (2017), efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, efektivitas sering kali menggambarkan ketepatan sasaran yang dipilih dan manfaat atau keuntungan yang diperoleh dari pencapaian tersebut. Efektivitas juga digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu program yang telah direncanakan. Keberhasilan pengelolaan organisasi dapat diukur dengan pencapaian sasaran atau tujuan yang disepakati, yang kemudian memberikan manfaat bagi organisasi. Ukuran efektivitas tidak hanya diukur dari biaya yang dikeluarkan, tetapi lebih pada perbandingan antara tujuan yang tercapai dan upaya yang telah dilakukan. Dalam lingkup organisasi, efektivitas berkaitan erat dengan pelaksanaan program atau kegiatan yang didukung oleh sumber daya manusia, meliputi kemampuan, keahlian, dan keterampilan. Robbins (2006) menyatakan bahwa efektivitas juga terkait dengan kemampuan dalam memilih dan melakukan hal yang paling tepat, yang memberikan manfaat langsung bagi organisasi. Hal ini sejalan dengan definisi efektivitas kerja yang dikemukakan oleh Siagian (1994), yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat diukur melalui penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Selain itu, Hasibuan (2003) mengartikan efektivitas kerja sebagai tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Gibson (2010) juga menekankan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama, dengan tingkat pencapaian tersebut menunjukkan seberapa efektif organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tampubolon (2007) turut menyatakan bahwa efektivitas dapat diukur berdasarkan pencapaian sasaran yang telah disepakati bersama, yang merupakan ukuran utama dari efektivitas kerja. Efektivitas kerja menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Dengan efektivitas kerja, pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Efektivitas kerja tercapai apabila pelaksanaan tugas sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, yang akan mempermudah pembagian tugas berdasarkan kemampuan pegawai. Dengan demikian, pimpinan dapat dengan mudah menyerahkan wewenang untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebuah pekerjaan dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan rencana, dengan memanfaatkan sumber daya yang telah disiapkan. Pencapaian tujuan individu akan mendukung pencapaian tujuan kelompok, dan tujuan kelompok yang tercapai akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, efektivitas kerja adalah ukuran yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan telah diselesaikan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi, serta kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai keberhasilan maksimal.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* (belah melintang), yang menurut Notoatmodjo (2018) merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mempelajari

dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dan efeknya pada suatu titik waktu tertentu (*point time approach*). Dalam penelitian ini, responden yang dipilih adalah para bidan yang bekerja di Puskesmas Sukaluyu, dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis penelitian ini adalah *cross-sectional*, yang berarti data dikumpulkan hanya pada satu titik waktu untuk melihat hubungan antar variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebarkan kepada responden yang sesungguhnya. Setelah instrumen disebarkan, analisis data dilakukan dengan langkah-langkah yang dimulai dengan pengujian persyaratan analisis data, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas menggunakan *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Selanjutnya, dilakukan uji regresi berganda untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan keterampilan bidan terhadap efektivitas kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (*Uji T-Student*) dan uji F untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, uji determinasi dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh komunikasi dan keterampilan terhadap efektivitas kerja di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil penelitian diperoleh melalui pengolahan data berdasarkan jawaban responden terhadap instrumen yang telah disebarkan. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 untuk Windows.

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Bidan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur

Hasil penelitian terkait pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja bidan di Puskesmas Sukaluyu menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan. Koefisien korelasi antara variabel komunikasi dan efektivitas kerja adalah sebesar 0,297, yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 29,7% antara komunikasi dan efektivitas kerja bidan.

2) Pengaruh Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur

Penelitian mengenai pengaruh keterampilan terhadap efektivitas kerja bidan di Puskesmas Sukaluyu juga menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis. Koefisien korelasi antara keterampilan dan efektivitas kerja adalah sebesar 0,210, yang mengindikasikan pengaruh sebesar 21% dari keterampilan terhadap efektivitas kerja bidan.

3) Pengaruh Komunikasi dan Keterampilan terhadap Efektivitas Kerja Bidan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur

Perhitungan regresi berganda antara variabel komunikasi (X1) dan keterampilan (X2)

terhadap efektivitas kerja bidan menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=26,782+0,312X1+0,391X2$$

Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel komunikasi dan keterampilan akan berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas kerja bidan. Uji hipotesis menghasilkan nilai *F hitung* sebesar 10,317. Dengan taraf signifikansi 5%, nilai *F tabel* yang diperoleh adalah 2,48. Karena nilai *F hitung* (10,317) lebih besar dari *F tabel* (2,48), maka *H₀* ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja bidan dan hubungan antara kedua variabel dengan efektivitas kerja adalah linear.

Tabel 1. Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.408	.368	5.13858	2.209

Pada tabel di atas, diperlihatkan hasil koefisien determinasi untuk variabel efektivitas kerja di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur (Y), serta komunikasi bidan (X1) dan keterampilan bidan (X2). Nilai *R square* yang diperoleh adalah 0,408, yang berarti bahwa 40,8% efektivitas kerja di Puskesmas Sukaluyu dipengaruhi oleh komunikasi bidan (X1) dan keterampilan bidan (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa komunikasi dan keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja bidan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam memberikan pelayanan kebidanan, karena memungkinkan bidan untuk menyampaikan informasi secara jelas kepada pasien dan membangun hubungan yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan. Sebagaimana dijelaskan oleh Agus M. Hardjana (2003) dalam bukunya *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, komunikasi adalah proses yang menghubungkan individu dengan

lingkungan sosialnya, baik melalui komunikasi intrapersonal maupun interpersonal. Dalam konteks kebidanan, komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan bidan untuk memahami kebutuhan dan kekhawatiran pasien, serta memberikan edukasi yang jelas mengenai prosedur medis yang akan dijalankan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keterampilan bidan, baik teknis maupun non-teknis, berperan besar dalam meningkatkan efektivitas pelayanan. Keterampilan teknis yang dimaksud meliputi kemampuan dalam melakukan prosedur kebidanan, seperti penanganan persalinan, perawatan bayi baru lahir, dan pelayanan keluarga berencana, sementara keterampilan komunikasi yang baik mencakup kemampuan untuk membangun hubungan yang positif dengan pasien dan keluarga. Seperti yang dinyatakan oleh Ai Nur Zannah (2020), komunikasi persuasif yang baik oleh bidan dapat memengaruhi keputusan ibu dan keluarga dalam mengatasi risiko tinggi selama kehamilan. Keterampilan komunikasi yang efektif tidak hanya mempengaruhi keputusan medis yang diambil, tetapi juga dapat mengurangi kecemasan pasien dan meningkatkan kepatuhan terhadap instruksi

medis. Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat DeVito (2015) dalam *The Interpersonal Communication Book*, yang menekankan pentingnya keterbukaan, empati, dan sikap mendukung dalam komunikasi interpersonal. Ketiga aspek ini memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi antara bidan dan pasien, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Keterampilan interpersonal ini dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan rasa percaya pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Keterampilan teknis dan komunikasi yang baik harus dijadikan prioritas dalam pelatihan bidan untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka di fasilitas kesehatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaniago (2015) juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan peningkatan keterampilan kerja bidan dapat berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan kebidanan. Keterampilan yang baik dalam aspek teknis dan komunikasi dapat meningkatkan kemampuan bidan dalam menghadapi situasi yang beragam, baik dalam kondisi darurat maupun rutin, sehingga memaksimalkan efektivitas kerja mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan komunikasi dan teknis bidan secara simultan dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka. Oleh karena itu, pelatihan yang mencakup pengembangan kedua keterampilan ini perlu diimplementasikan secara terintegrasi di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur, guna mencapai pelayanan kebidanan yang lebih efektif dan berkualitas.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi bidan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 29,7%. Artinya, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh tenaga kebidanan di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur, maka akan meningkatkan efektivitas kerja bidan. Keterampilan bidan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar

21%. Semakin meningkat keterampilan bidan di puskesmas tersebut, maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel, yaitu komunikasi dan keterampilan bidan, menjelaskan 40,8% dari variabel efektivitas kerja di Puskesmas Sukaluyu Kabupaten Cianjur, yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi dan keterampilan bidan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja mereka. Bidan dengan keterampilan komunikasi yang baik dapat lebih efektif dalam menggali informasi riwayat pasien, melakukan anamnesis yang komprehensif, dan memberikan edukasi kesehatan yang jelas. Sebaliknya, bidan dengan keterampilan teknis yang tinggi namun komunikasi buruk mungkin kesulitan meyakinkan pasien atau menjelaskan prosedur dengan cara yang dapat mengurangi kecemasan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja bidan, diperlukan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan klinis, tetapi juga pada penguatan kemampuan komunikasi di semua lini. Model penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan pengembangan instrumen dan penambahan variabel-variabel lain yang secara teori memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, guna mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pada kondisi dan objek penelitian yang serupa.

Daftar Pustaka

- Agus, M. H. (2003). Komunikasi intrapersonal dan Interpersonal. *Yogyakarta: Kanisius*.
- Amelia, A., & Suwarsi, S. (2024). Pengaruh Keterampilan terhadap Kualitas Kerja Bidan di Puskesmas Mampu Poned Kota Bandung. *Vitalitas Medis: Jurnal Kesehatan dan Kedokteran*, 1(4), 01-10.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik, Ed Revisi VI. *Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta*.
- Bachtiar, R. E. Z. K. I. (2016). Hubungan pengembangan sumber daya manusia (sdm) dengan kinerja pegawai dalam peningkatan pelayanan kesehatan di

puskesmas batua kecamatan manggala kota makassar tahun 2015. *Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar*.

DeVito, J. A., & DeVito, J. (2019). The interpersonal communication book. *Instructor*, 1(18), 521-532.

Effendy, O. U. (1990). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Remaja Rosdakarya.

Faradina, N. (2019). *Faktor Yang Memengaruhi Kurangnya Kinerja Bidan Dan Perawat Di Puskesmas Padang Tiji Kabupaten Pidie Tahun 2019* (Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia).

Lahat, S. T. I. E. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomika*, 13(2).

Mulyani, S., Murni, Y., Putri, M., & Afrianti, R. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1453-1461. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.776>.

Ningsih, S., & Wintarsih, W. (2022). Hubungan kompetensi, pelatihan dan pendidikan dengan kinerja bidan. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3). <https://doi.org/10.30651/jkm.v7i3.13354>.

Rusmianingsih, N., Wulan, N., & Muslihah, L. (2022). Hubungan penerapan metode penugasan tim dan komunikasi efektif dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah 45 kuningan tahun 2022. *Journal of Nursing Practice and Education*, 3(01), 89-100.

Samel, D. D., Puspitasari, Y., & Peristiowati, Y. (2024). Peran Pimpinan, Komunikasi Terapeutik dan Beban Kerja sebagai Determinan Stress Kerja Bidan dalam Menghadapi Pasien dengan Komplikasi Persalinan. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice")*, 15(3), 524-527. <http://dx.doi.org/10.33846/sf15337>.

Setyowati, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Soft Skills Terhadap Mutu Pelayanan Asuhan Kehamilan Bidan Praktik Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 13. <https://doi.org/10.35966/ilkes.v13i2.259>.

Siregar, I. (2018). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

Wahidatul, V., & Oktamianti, P. (2023). Analisis Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Bidan Desa Di Kabupaten Sumedang Tahun 2023. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 7232-7239.

Zannah, A. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Persuasif Bidan terhadap Pengambilan Keputusan Ibu dan Keluarga yang Mengalami Kehamilan Risiko Tinggi. *Jurnal Medikes (Media Informasi Kesehatan)*, 7(1), 101-110.