

Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan Puskesmas XYZ

Novita Maharani¹, Dian Lestari²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia ^{1,2}

novitamaharani_21p304@mn.unjani.ac.id¹, dianlestari@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

An organization can achieve success if it is supported by good employee performance. The phenomenon behind this study is a decline in midwifery performance in the last three years. The purpose of this study is to determine the impact of workload on the performance of midwives at the XYZ Health Center. The number of informants in this study is 6 people who are concurrently in medical and administrative services (double job). The research method used in this study uses qualitative methods with data collection methods used, namely observation, interviews and documentation. The validity test of the data uses a triangulation process. The results of this study show that based on the informants' responses, the workload on midwives is in the high or inappropriate category, while performance is in the low category. This shows that workload has an impact on a person's performance.

Keywords: workload, performance.

ABSTRAK

Suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan jika didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya penurunan kinerja bidan dalam tiga tahun terakhir. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap kinerja bidan Puskesmas XYZ. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang yang merangkap menjadi pelayanan medis dan administratif (*double job*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan proses triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan tanggapan informan beban kerja pada bidan berada pada kategori tinggi atau belum sesuai, sedangkan kinerja berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak terhadap kinerja seseorang.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Indonesia berhasil meraih peringkat ke-39 di atas negara-negara tetangga seperti Malaysia yang berada di peringkat ke-88 dalam pelayanan kesehatan terbaik di dunia, dengan skor 42.99 yang didasari berbagai faktor seperti infrastruktur kesehatan, obat-obatan, biaya, dan kesiapan pemerintah dalam mengatasi isu kesehatan. Meskipun Indonesia mempunyai infrastruktur kesehatan yang cukup baik, pemerataan tenaga kesehatan di Indonesia masih menjadi permasalahan utama, faktor lain yang dapat mempengaruhi kesehatan masyarakat yaitu air bersih dan sanitasi (Wahyu, 2024).

Ketersediaan tenaga kesehatan di Indonesia masih kurang dengan rasio 0,47 dan menempati urutan 147 di dunia, ketersediaan bahan baku obat-obatan 90% masih impor, dan alat-alat kesehatan 52% masih dikirim dari negara lain. Hingga saat ini Indonesia masih mengalami enam permasalahan kesehatan, yaitu: kurangnya akses untuk layanan primer, kurangnya kapasitas pelayanan rujukan di Rumah Sakit, ketahanan kesehatan yang lemah, biaya kesehatan yang belum efektif, SDM kesehatan yang masih kurang dan tidak merata, dan kurangnya integrasi teknologi kesehatan dan regulasi inovasi bioteknologi (Kemenkes, 2024).

Kinerja adalah suatu hal penting bagi Puskesmas karena dapat memberikan peluang pada tenaga kesehatan untuk menentukan langkah perbaikan. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui umpan balik. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar informasi dalam menentukan kompensasi, serta dapat digunakan dalam menentukan program pelatihan dan pengembangan yang efektif bagi tenaga kesehatan (Ayu & Mulyanti, 2023). Tenaga kesehatan yaitu orang-orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan yang memiliki sikap profesional, pengetahuan, serta keterampilan dengan menempuh pendidikan dan pelatihan secara formal. Beberapa jenis tenaga kesehatan diantaranya: tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, dan tenaga keteknisan medis (Rahmattuhan et al., 2023).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Kinerja yang baik memperlihatkan bahwa seseorang dapat mencapai serta mematuhi pekerjaan dengan baik Ramadani & Nelsi (2024). Kinerja tenaga kesehatan sebagai hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas sangat penting karena adanya faktor yang berhubungan dengan peningkatan pelayanan kesehatan.

Sikap kerja tenaga kesehatan Puskesmas mengacu pada perilaku, etos kerja, dan cara bersikap dalam melaksanakan tugasnya. Sikap kerja yang baik menggambarkan empati terhadap pasien, seperti sopan santun, dan ramah, lalu komitmen terhadap standar profesi, seperti mematuhi kode etik, menjaga privasi pasien, dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab, dan mampu bekerja sama dengan tim dalam lingkungan kerja yang kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Sikap kerja yang positif dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas. Kinerja pelayanan adalah kemampuan tenaga kesehatan untuk memberikan layanan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan yaitu efektivitas waktu pelayanan, seperti kecepatan dalam menangani pasien, ketepatan diagnosis dan tindakan, dan ketersediaan sumber daya, seperti alat medis, fasilitas, dan obat-obatan. Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik memberikan hasil yang optimal untuk kesehatan masyarakat. Mutu pelayanan adalah tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan. Faktor utama mutu pelayanan yaitu keamanan seperti mengurangi risiko kesalahan medis, layanan dilakukan

berdasarkan bukti medis, dan pengalaman pasien selama menerima pelayanan. Mutu pelayanan melibatkan evaluasi melalui survei kepuasan pasien, audit internal untuk memastikan standar tetap terjaga (Kemenkes, 2022). Puskesmas ini menyelenggarakan pelayanan kesehatan, melayani enam desa yang berada di wilayah Kabupaten Bandung Barat. Standar penilaian kinerja tenaga kesehatan Puskesmas XYZ $\leq 60\%$ dinyatakan kurang baik, $\geq 70,1\%$ cukup baik dan $\geq 80,1\%$ baik. Berdasarkan hasil wawancara serta observasi dengan bagian manajemen sumber daya manusia Puskesmas XYZ, diketahui bahwa kinerja tenaga kesehatan Puskesmas XYZ mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas XYZ Periode 2021-2023

No	Tahun	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan
1.	2021	81,2%	81,7%	83,4%
2.	2022	80,1%	79,1%	82,7%
3.	2023	78,5%	77,3%	80,8%

Sumber: Arsip Tata Usaha Puskesmas XYZ Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil kinerja tenaga kesehatan Puskesmas XYZ dalam 3 tahun terakhir terjadi penurunan setiap tahunnya, diketahui bahwa sikap kerja tahun 2021 rata-rata sebesar 81,2%, tahun 2022 menurun menjadi 80,1%, dan tahun 2023 menurun kembali menjadi 78,5%. Sedangkan untuk kinerja pelayanan pada tahun 2021 mencapai 81,7%, tahun 2022 menurun menjadi 79,1%, dan tahun 2023 kembali menurun menjadi 77,3%. Begitu pula pada mutu pelayanan mengalami penurunan, dimana pada tahun 2021 mencapai 83,4%, tahun 2022 menurun menjadi 82,7%, dan tahun 2023 menurun menjadi 80,8%. Penurunan kinerja yang terjadi harus menjadi bahan untuk evaluasi karena jika penurunan kinerja cukup tinggi akan berdampak pada efektivitas tenaga kesehatan Puskesmas XYZ.

Menurut Rokom (2024) tenaga kesehatan di Indonesia belum merata dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat diantaranya bidan, peran bidan sangat penting yang diharapkan dapat membantu menurunkan angka kematian ibu dan bayi. Mengenai kebutuhan bidan kementerian kesehatan telah memperhitungkan bahwa sejak 2023 jumlah persalinan yang terjadi di kota/kabupaten terjadi peningkatan, maka untuk masa mendatang pada tahun 2032 kebutuhan tenaga bidan mencapai 558.005, sedangkan secara nasional sebanyak 257.391. Menurut Undang-undang Nomor 17 tahun 2023 mengenai kesehatan, di luar persalinan tugas bidan yaitu melakukan layanan kesehatan dengan pelatihan terlebih dahulu sebelum melakukan delegasi tugas tersebut. Berdasarkan observasi dan wawancara, diperoleh data kinerja bidan Puskesmas XYZ, sebagai berikut:

Tabel 2. Kinerja Bidan Puskesmas XYZ Periode 2021-2023

No	Tahun	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	2021	75,3%	75,5%	75,8%
2	2022	65,2%	63,7%	67,3%
3	2023	59,5%	58,1%	62,4%

Sumber: Arsip Tata Usaha Puskesmas XYZ 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil kinerja bidan Puskesmas XYZ dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan, diketahui bahwa sikap kerja 2021 rata-rata sebesar 75,3%, tahun 2022 menurun menjadi 65,2%, dan tahun 2023 menurun kembali menjadi 59,5%. Sedangkan untuk kinerja pelayanan pada tahun 2021 mencapai 75,5%, pada tahun 2022 menurun menjadi 63,7%, dan tahun 2023 kembali menurun menjadi 58,1%. Begitu pula pada mutu pelayanan mengalami penurunan, pada tahun 2021 mencapai 75,8%, pada tahun 2022 menurun menjadi 67,3%, dan tahun 2023 menurun menjadi 62,4%. Hal ini menunjukkan perlu dilakukannya evaluasi kinerja untuk melihat perkembangan individu secara objektif, menerapkan sistem penghargaan serta menegakkan disiplin yang adil untuk mempertahankan kinerja yang optimal, memberikan binaan untuk memotivasi atau membimbing tenaga bidan secara efektif.

Menurut Santoso & Rijanti (2022) menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja, jika beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, tetapi beban kerja yang sedikit dengan rutinitas yang monoton dapat menimbulkan rasa jenuh. Berdasarkan wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia Puskesmas XYZ jumlah pasien setiap harinya lebih dari 300 orang, sedangkan pekerjaan yang dilaksanakan tidak hanya di puskesmas tetapi ada pula pekerjaan yang mengharuskan bekerja di luar lingkungan puskesmas salah satunya seperti posyandu, tidak hanya itu tenaga bidan juga ikut terlibat dalam struktural karena kurangnya tenaga kesehatan, dan tidak adanya pelatihan sebelum delegasi tugas diberikan hal ini menjadi beban yang cukup tinggi untuk tenaga bidan karena hanya mengandalkan kemampuan otodidaknya saja.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kondisi kerja dengan rincian pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Munandar, 2016). Sedangkan menurut Ellyzar et al., (2017) beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisa jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Menurut Koesmowidjojo (2017) diperlukan indikator beban kerja yang digunakan sebagai alat ukur dalam menentukan beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa sub variabel mengenai target yang harus dicapai tidak digunakan karena di Puskesmas XYZ tidak memiliki target yang harus dicapai.

Kinerja

Kinerja merupakan proses melalui organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan, aktivitas ini dapat memperbaiki keputusan kepegawaian tentang pelaksanaan kerja (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut Wibowo (2016) kinerja karyawan merupakan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator dalam menilai kinerja karyawan diantaranya:

1. Kualitas Kerja
Kesesuaian standar pekerjaan yang telah ditetapkan atau seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
Seberapa banyak jumlah pekerjaan yang diberikan pada karyawan dalam periode tertentu.
3. Pelaksanaan Tugas
Kesesuaian prosedur dalam melaksanakan pekerjaan atau seberapa jauh karyawan melakukan pekerjaannya dengan akurat.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Tujuan dari penelitian ini untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat sedangkan untuk tipe penelitian menggunakan tipe kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif seperti ucapan atau tulisan dan perilaku seseorang yang diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu menghasilkan rincian yang mendalam mengenai ucapan, tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi. Informan yang diambil dari penelitian ini yaitu bidan yang merangkap menjadi administratif Puskesmas XYZ. Data primer yang digunakan oleh peneliti yaitu hasil wawancara 1 koordinator bidan dan 6 bidan Puskesmas XYZ. Data sekunder yang digunakan yaitu data kinerja dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pertama pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*reduction data*), penyajian data (*display data*), penarikan kesimpulan dan verifikasi data (*conclusion drawing and verification*). Peneliti menggunakan metode triangulasi sumber data sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data.

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2004). Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Bidan Puskesmas XYZ

Untuk mengetahui tanggapan informan mengenai beban kerja peneliti melakukan wawancara kepada 5 bidan yang merangkap menjadi staff administrasi puskesmas. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka mendapatkan hasil untuk beban kerja dengan sub variabel yang diteliti yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan 5 bidan yang sekaligus menjadi staf administrasi puskesmas yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25 Januari 2025 dan dilakukan pengecekan kembali pada 3 Mei 2025 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengamatan Terhadap Sub Variabel Kondisi Kerja Bidan

No	Masalah yang Diamati	Hasil Pengamatan
1.	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan?	Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan menunjukkan bahwa pekerjaan utama dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan, tetapi pada saat diberi pekerjaan menjadi staf administrasi puskesmas misalnya tata usaha, masih merasa belum memiliki kompetensi teknis yang memadai karena tidak ada pelatihan yang diberikan sehingga sering merasa bingung pada saat mengerjakan pekerjaan tersebut.
2.	Apakah mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan?	Hasil pengamatan mengenai kemampuan mengatasi kesulitan pada saat menjalankan pekerjaan menunjukkan bahwa informan masih mampu menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan, terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan administratif, hanya dapat mengandalkan otodidak untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber: Observasi pada Kondisi Pekerjaan Bidan

Untuk memperkuat hasil pengamatan, maka peneliti melakukan wawancara pada tanggal 4 Mei 2025 dengan 5 bidan yang sekaligus menjadi staf administrasi puskesmas mengenai kondisi pekerjaan dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Kondisi Pekerjaan Bidan Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	JUMLAH INFORMAN	TANGGAPAN	
			YA	TIDAK
1.	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan?	5 informan		5 informan (100%)
2.	Apakah mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan?	5 informan	2 informan (40%)	3 informan (60%)

Sumber: Hasil Wawancara Bidan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari pertanyaan untuk sub variabel kondisi pekerjaan sebagai berikut:

1. Hasil untuk pertanyaan pertama mengenai sub variabel kondisi pekerjaan didapatkan sebanyak 5 informan yang menjawab Tidak. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan, 5 informan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, hal ini dikarenakan karena diberikan tanggung jawab menjadi staf administrasi puskesmas dengan tidak mendapatkan pelatihan sebelum diberikan pekerjaan tersebut, untuk pelayanan pasien tidak ada masalah karena memang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan.
2. Hasil untuk pertanyaan kedua mengenai sub variabel kondisi pekerjaan didapatkan 2 informan menjawab Ya dan 3 informan menjawab Tidak. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan 2 informan menyatakan bahwa mampu mengatasi kesulitan dalam pekerjaan meskipun hasil yang didapat kurang maksimal karena pekerjaan yang diberikan memerlukan pemahaman terutama dalam administrasi puskesmas dan tidak ada pelatihan yang diberikan sebelumnya sehingga hanya mengandalkan otodidak, serta untuk pelayanan kesehatan pada pasien bisa dapat diatasi kesulitan yang dihadapi. Sedangkan 3 informan menjawab Tidak, karena merasa tidak mampu dalam mengatasi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan, hal ini dikarenakan adanya *double job* yang membuat pekerjaan terus bertambah, informan harus melakukan pelayanan langsung kepada pasien dan harus menyelesaikan pekerjaan lain yaitu di bagian administrasi puskesmas.

Berdasarkan uraian dalam penjelasan yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan pada bidan yang sekaligus menjadi staf administrasi Puskesmas XYZ berada pada kategori kurang

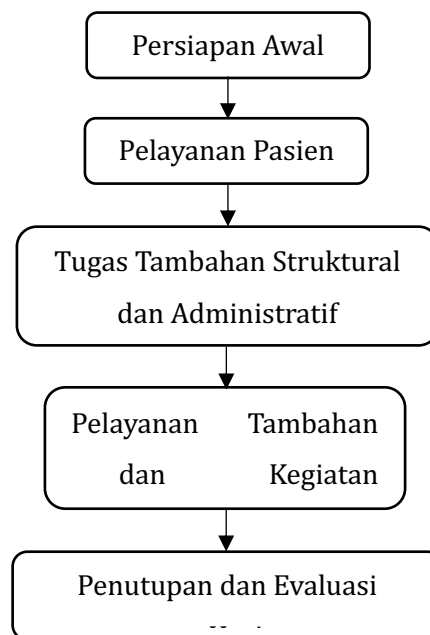
baik. Hal ini karena, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan masih merasa adanya kesulitan dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini berkaitan dengan kondisi pekerjaan yang sejalan dengan teori dari Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa kondisi pekerjaan dari sebuah organisasi tergantung bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang mengenai kondisi pekerjaannya terkait SOP (*Standart Operating Procedure*) yang ditujukan pada semua unsur yang ada di dalam organisasi, agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Pada tanggal 4 Mei 2025 peneliti juga melakukan wawancara dengan koordinator bidan dan penanggung jawab bagian manajemen sumber daya manusia Puskesmas XYZ mengenai kesesuaian jam kerja. Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa hari kerja berlaku untuk bidan yang sekaligus menjadi staf administrasi puskesmas yaitu 6 hari dalam satu minggu.

Dari hasil pengamatan diketahui alur kerja bidan yang merangkap menjadi staf administrasi Puskesmas XYZ sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kerja Bidan Puskesmas XYZ

Tabel 5. Tanggapan Informan Terhadap Sub Variabel Penggunaan Waktu Kerja Bidang Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	JUMLAH INFORMAN	TANGGAPAN	
			YA	TIDAK
1.	Apakah dapat menggunakan waktu yang tersedia tanpa mengurangi kualitas pekerjaan yang diberikan?	5 informan	1 informan (20%)	4 informan (80%)
2.	Apakah ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	5 informan	3 informan (60%)	2 informan (40%)

Sumber: Hasil Wawancara Bidan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari pertanyaan untuk sub variabel penggunaan waktu kerja sebagai berikut:

1. Hasil untuk pertanyaan pertama sub variabel penggunaan waktu kerja didapatkan 1 bidan yang menjawab Ya dan 4 informan menjawab Tidak. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan, 1 informan menyatakan bahwa dapat menggunakan waktu yang tersedia tanpa mengurangi kualitas pekerjaan yang diberikan, hal ini karena dapat mengelola waktu dengan baik. Sedangkan 4 informan menyatakan bahwa tidak dapat menggunakan waktu yang tersedia untuk mendapatkan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik, hal ini karena adanya tambahan pekerjaan, jika fokus pada pasien saja akan memberikan pekerjaan yang lebih baik tetapi karena adanya *double job* sehingga informan merasa memerlukan waktu yang lebih banyak untuk mendapat kualitas pekerjaan yang baik.
2. Hasil untuk pertanyaan kedua sub variabel penggunaan waktu kerja didapatkan 2 informan menjawab Ya dan 3 informan menjawab Tidak. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan, 2 informan menyatakan bahwa sudah tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini karena mempunyai kemampuan manajemen waktu yang baik, bisa membagi waktu sesuai prioritas antara pelayanan pasien dan administratif, dan kerja sama tim yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat lebih mendesak. Sedangkan 3 informan menyatakan bahwa kadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan, hal ini karena merasa pekerjaan yang ditangani cukup banyak termasuk pelayanan medis, kegiatan di lapangan, dan juga pekerjaan administratif yang harus selesai di waktu yang ditetapkan, sehingga sering terlambat menyelesaikan pekerjaan dan kurang tepat karena waktu yang ditentukan tidak cukup.

Berdasarkan uraian penjelasan dari hasil observasi dan wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan waktu kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori kurang optimal. Hal ini karena harus menyelesaikan pekerjaan

di waktu yang bersamaan, dari pelayanan pasien hingga administratif. Kondisi ini dapat menyebabkan hasil pekerjaan yang kurang optimal karena kurangnya waktu, sehingga dapat menurunkan efisiensi waktu jika terlalu banyak pekerjaan yang diselesaikan di luar jam kerja.

Hasil dari penelitian berkaitan dengan penggunaan waktu kerja ini sejalan dengan teori dari Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) dapat mengurangi beban kerja karyawan. Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan pada karyawan tidak boleh lebih atau terlalu sempit, karena jika waktu kerja berlebih akan berdampak buruk pada kesehatan fisik maupun psikis. Sebaliknya, waktu kerja yang terlalu sempit akan menimbulkan rasa bosan, maka waktu kerja yang diberikan harus sesuai dan seimbang.

Disamping itu peneliti melakukan wawancara lebih lanjut untuk mengetahui beban kerja seperti apa yang dirasakan oleh 5 bidan yang merangkap menjadi staff administrasi Puskesmas XYZ pada tanggal 6 Mei 2025 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Informan Terhadap Beban Kerja Bidan Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	RINGKASAN JAWABAN INFORMAN
1.	Bagaimana dampak beban kerja pada kesehatan?	Informan merasa kelelahan fisik dan mental seperti stres, sakit kepala, kurang tidur, hingga kesulitan fokus saat bekerja, banyak pekerjaan yang membuat waktu istirahat terganggu.
2.	Bagaimana beban kerja yang diterima, apakah sudah adil dan seimbang?	Informan menyatakan beban kerja tidak adil dan tidak seimbang karena sering adanya pekerjaan yang dibagi tidak secara proporsional, staf terbatas dan merasa terbebani tugas administratif.
3.	Apakah beban kerja sering membuat tidak semangat?	Informan menyatakan bahwa merasa tidak semangat, jenuh, bosan, kurangnya dukungan dari atasan dan apresiasi yang minim.
4.	Apa yang biasanya dilakukan untuk mengatasi rasa lelah?	Informan menyatakan untuk mengatasi kelelahan dengan istirahat, curhat dengan rekan atau keluarga, tidur lebih awal, menonton hiburan ringan dan juga mengambil waktu jeda.

Sumber: Hasil Wawancara Bidan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 bidan Puskesmas XYZ, ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak langsung pada kondisi fisik, psikis dan semangat kerja. Akibat pekerjaan yang menumpuk serta waktu kerja yang terbatas informan sering mengalami kelelahan fisik, stres serta gangguan konsentrasi. Beban kerja yang diterima masih belum adil dan seimbang karena kurangnya jumlah staf menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk sehingga informan merasa pembagian pekerjaan tidak didasari dengan kapasitas individu. Dengan kondisi yang dialami, informan sering merasa kehilangan semangat dalam

bekerja karena kelelahan fisik dan mental yang disebabkan oleh kegiatan di lapangan serta tuntutan administratif menyebabkan waktu kerja terasa penuh, jika kondisi ini terus berlanjut dapat berdampak langsung pada turunnya produktivitas, kualitas pelayanan serta keterlibatan kerja secara emosional. Oleh karena itu perlu adanya perhatian lebih dari pihak untuk mengatur ulang beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Berdasarkan penjelasan dari sub variabel beban kerja yaitu kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja, sub variabel kondisi kerja berada pada kategori kurang baik dan penggunaan waktu kerja berada pada kategori kurang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori tinggi, hal ini akan berdampak pada kinerja bidan dalam menjalankan pekerjaan.

Kualitas Kerja

Tabel 7. Hasil Wawancara Terhadap Sub Variabel Kualitas Kerja Bidan Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	HASIL WAWANCARA
1.	Apakah hasil pekerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan SOP menyatakan bahwa hasil pekerjaan bidan sesuai dengan SOP terutama dalam pelayanan pasien dan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Tetapi dalam administratif masih ada yang kurang sesuai dengan standar karena kurangnya pelatihan.
2.	Apakah bidan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan bahwa cukup teliti pada saat tindakan pelayanan pasien tetapi karena adanya beban kerja yang cukup tinggi dan banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan, ketelitian bidan menjadi menurun dalam menyelesaikan pekerjaan yang lain.

Sumber: Hasil Wawancara Koordinator Bidan

Untuk memperkuat wawancara, maka koordinator melakukan penilaian kualitas kerja terhadap 5 bidan yang merangkap menjadi administrasi Puskesmas XYZ pada tanggal 4 Mei 2025 sebagai berikut:

Tabel 8. Tabel Penilaian Koordinator Terhadap Kualitas Kerja Bidan Puskesmas XYZ

NO	INFORMAN	PENILAIAN	
		Hasil pekerjaan sesuai standar	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
1.	A	Sesuai (medis)	Cukup
2.	B	Sesuai (medis)	Cukup
3.	C	Sesuai (medis)	Kurang (admin)
4.	D	Sesuai (medis)	Cukup
5.	E	Sesuai (medis)	Kurang (admin)

Sumber: Hasil Penilaian Koordinator Bidan

Berdasarkan hasil wawancara dan penilaian koordinator terhadap 5 bidan di atas menjelaskan bahwa semua bidan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar tetapi hanya dalam pelayanan kesehatan seperti pemeriksaan, pelayanan ibu dan anak serta penyuluhan kesehatan sesuai dengan standar kerja. Tetapi dalam administratif seperti *input* data serta laporan lainnya masih ada ketidaksesuaian dengan standar kerja, hal ini karena belum mendapat pelatihan. Sedangkan dalam aspek ketelitian 3 bidan dalam melakukan tindakan medis cukup teliti karena untuk menjamin keamanan dan kenyamanan pasien selama proses pelayanan, sementara itu 2 bidan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan administratif karena adanya beban kerja yang cukup tinggi dan juga banyak jenis pekerjaan yang perlu diselesaikan, sehingga ketelitian bidan dalam menyelesaikan administratif jadi menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori cukup baik, hal ini karena adanya ketidaksesuaian hasil pekerjaan dan menurunnya ketelitian dalam pekerjaan administratif. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik perlu adanya pembagian pekerjaan yang lebih seimbang dan memberikan pelatihan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan teliti serta sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini berkaitan dengan kualitas kerja yang sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi bisa mempengaruhi kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaan administratif meskipun kemampuan medis tetap terjaga.

Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan koordinator bidan mengenai kuantitas kerja bidan Puskesmas XYZ pada tanggal 4 Mei 2025 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Wawancara Terhadap Kuantitas Kerja Bidan Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	HASIL WAWANCARA
1.	Apakah bidan mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan menyatakan bahwa bidan dapat menyelesaikan pekerjaan tetapi sering terlambat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena banyaknya pekerjaan.
2.	Apakah bidan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah pekerjaan dalam periode tertentu?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu menyatakan bahwa adanya laporan bulanan yang tidak selesai di waktu yang telah ditentukan, karena harus membagi waktu pelayanan, kegiatan luar dan administratif.

Sumber: Hasil Wawancara Koordinator Bidan

Untuk memperkuat hasil wawancara, maka koordinator melakukan penilaian kuantitas kerja terhadap 5 bidan Puskesmas XYZ pada tanggal 4 Mei 2025 sebagai berikut:

Tabel 10. Tabel Penilaian Koordinator Terhadap Kuantitas Kerja Bidan Puskesmas XYZ

NO	INFORMAN	PENILAIAN	
		Menyelesaikan banyak pekerjaan tepat waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai periode tertentu
1.	A	Tidak	Ya (lembur)
2.	B	Ya	Tidak
3.	C	Tidak	Tidak
4.	D	Tidak	Ya
5.	E	Ya	Tidak

Sumber: Hasil Penilaian Koordinator Bidan

Berdasarkan hasil wawancara dan penilaian koordinator di atas menjelaskan bahwa 2 bidan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tetapi 3 bidan merasa kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan masih ada kendala, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan dalam satu waktu seperti pelayanan pasien, posyandu, hingga penyuluhan. Tidak hanya itu bidan juga diberi pekerjaan lain seperti laporan bulanan, *input* data, kegiatan struktural dan lainnya, hal ini menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

waktu. Selain itu, 2 bidan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu meskipun kadang harus lembur, sedangkan 3 bidan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai periode tertentu karena sering terjadi penumpukan pekerjaan karena waktu yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga beberapa laporan yang seharusnya selesai dalam periode yang ditentukan masih belum selesai, hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dalam periode tertentu sering tidak sebanding dengan kemampuan baik secara tenaga maupun waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori rendah, hal ini karena banyaknya pekerjaan yang terlambat selesai. Kondisi ini menyebabkan penurunan efektivitas kerja karena menyelesaikan pekerjaan dengan terburu-buru untuk mengejar tenggat waktu akan berdampak pada kualitas pekerjaan tersebut, tidak hanya itu dengan banyaknya pekerjaan dan kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan akan berdampak pada kesehatan bidan juga seperti kelelahan dan menurunnya motivasi kerja. Hasil penelitian ini mengenai kuantitas kerja sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kuantitas kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Forikes (2024) menyatakan bahwa beban kerja yang variatif dan berlebihan akan menghambat penyelesaian pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja.

Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan koordinator bidan Puskesmas XYZ mengenai pelaksanaan tugas pada tanggal 4 Mei 2025 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Wawancara Terhadap Sub Variabel Pelaksanaan Tugas Bidan Puskesmas XYZ

NO	PERTANYAAN	HASIL WAWANCARA
1.	Apakah bidan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur menyatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai prosedur yang berlaku, tetapi untuk administratif masih belum sepenuhnya sesuai.
2.	Apakah bidan tepat waktu saat datang dan pulang kerja?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai ketepatan waktu saat datang dan pulang kerja menyatakan bahwa masih ada yang datang tepat waktu dan pulang lebih cepat, tetapi kadang ada juga yang pulang lebih lambat.

3.	Apakah bidan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai moral dan etika yang berlaku?	Berdasarkan hasil wawancara mengenai kemampuan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan nilai dan moral etika menyatakan bahwa bidan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan etika dan moral yang berlaku.
----	---	--

Sumber: Hasil Wawancara Koordinator Bidan

Untuk memperkuat hasil wawancara, maka koordinator melakukan penilaian pelaksanaan tugas terhadap 5 bidan pada tanggal 4 Mei 2025 sebagai berikut:

Tabel 12. Tabel Penilaian Koordinator Terhadap Pelaksanaan Tugas Bidan Puskesmas XYZ

NO	INFORMAN	PENILAIAN		
		Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur (SOP)	Tepat waktu datang dan pulang kerja	Bekerja sesuai nilai moral dan etika kerja
1.	A	Ya (medis)	Ya	Ya
2.	B	Ya	Ya	Ya
3.	C	Ya (medis)	Tidak (langsung pulang dari lapangan)	Ya
4.	D	Ya (medis)	Tidak (langsung pulang dari lapangan)	Ya
5.	E	Ya	Tidak (lembur)	Ya

Sumber: Hasil Penilaian Koordinator Bidan

Berdasarkan hasil wawancara dan penilaian koordinator di atas menjelaskan bahwa 2 bidan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur baik dalam pelayanan medis ataupun administratif, sedangkan 3 bidan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur terutama dalam melaksanakan pelayanan medis, tetapi dalam administratif masih adanya kendala karena belum memahami mengenai administratif secara menyeluruh sehingga beberapa pekerjaan sering kurang sesuai dengan prosedur dan mengalami keterlambatan. Selain itu, semua bidan selalu datang tepat waktu tetapi untuk jam pulang tidak selalu tepat waktu ada yang lebih cepat bahkan lebih lambat. Berdasarkan hasil wawancara serta penilaian koordinator di atas menjelaskan bahwa 2 bidan datang dan pulang kerja tepat waktu, sedangkan 2 bidan datang tepat waktu tetapi pulang lebih cepat setelah melaksanakan pekerjaan di lapangan seperti posyandu seharusnya jika kegiatan di luar sudah selesai dan masih dalam waktu jam kerja, bidan harus kembali ke puskesmas hingga jam kerja selesai tetapi ada yang setelah kegiatan di luar langsung pulang padahal masih dalam

waktu jam kerja, hal ini dapat menurunkan tanggung jawab dan juga kepercayaan terhadap integritas kerja tenaga kesehatan puskesmas. Walaupun tidak dilakukan oleh semua tetapi hal ini dapat menunjukkan bahwa harus melakukan pengawasan dan juga lebih tegas terhadap komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu 1 bidan datang tepat waktu tetapi pulang kerja terlambat karena menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai karena tenggat waktu yang sudah dekat, hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu masih belum efektif. Selanjutnya, semua bidan selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, walaupun dengan banyaknya pekerjaan dan kondisi lelah, tetap menjalankan pekerjaan dengan tanggung jawab dan menghormati nilai moral dan etika yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas bidan Puskesmas XYZ dalam kategori cukup, hal ini karena kedisiplinan waktu kerja yang rendah walaupun telah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan menjalankan dengan etika profesi namun masih adanya pelanggaran disiplin. Oleh karena itu, pelaksanaan pekerjaan memerlukan perbaikan menyeluruh seperti pembinaan, pengawasan, dan kedisiplinan terhadap peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelaksanaan tugas adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, peraturan serta waktu yang telah ditetapkan. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octaviani et al., (2024) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat mempengaruhi perilaku seseorang baik dalam kepatuhan SOP, manajemen waktu hingga etika profesional. Walaupun bidan memahami prosedur dengan baik, tetapi tingkat kedisiplinan individu dalam mengatur waktu kerja masih menjadi tantangan.

Berdasarkan penjelasan dari variabel kinerja yang diteliti yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori rendah. Hal ini didasarkan pada sub variabel kualitas kerja pada kategori rendah, sub variabel kuantitas kerja pada kategori rendah, dan sub variabel pelaksanaan tugas berada pada kategori cukup.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai analisis beban kerja serta dampaknya terhadap kinerja bidan Puskesmas XYZ, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Beban Kerja

Berdasarkan penjelasan dari sub variabel beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori tinggi. Adapun kesimpulan sub variabel dari variabel beban kerja yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

- a. Hasil analisis terhadap sub variabel kondisi pekerjaan bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori kurang baik.

- b. Hasil analisis terhadap sub variabel penggunaan waktu kerja pada bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori belum optimal.

2. Analisis Kinerja

Berdasarkan penjelasan dari sub variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori rendah. Adapun kesimpulan sub variabel dari variabel kinerja yang diteliti dalam penelitian ini yaitu:

- a. Hasil analisis terhadap sub variabel kualitas kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori cukup baik.
 - b. Hasil analisis terhadap sub variabel kuantitas kerja bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori rendah, hal ini karena masih banyak yang pekerjaan yang terlambat selesai.
 - c. Hasil analisis terhadap sub variabel pelaksanaan tugas bidan Puskesmas XYZ berada pada kategori cukup, hal ini karena belum sepenuhnya disiplin terutama dalam hal waktu kerja.
3. Analisis dampak beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian mengenai analisis dampak beban kerja terhadap kinerja, didapatkan hasil bahwa beban kerja berdampak pada kinerja bidan Puskesmas XYZ. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan seseorang maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas XYZ dalam merumuskan kebijakan pengambilan keputusan pemberian beban kerja dan kinerja, serta masukan bagi peneliti selanjutnya.

1. Saran bagi Puskesmas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja bidan Puskesmas XYZ. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, Puskesmas XYZ hendaknya dapat melakukan evaluasi pembagian kerja agar lebih seimbang, meningkatkan pelatihan teknis administratif agar lebih siap dalam menyelesaikan pekerjaan non medis, menambah tenaga kerja untuk membantu dalam pekerjaan administratif, penerapan pengawasan disiplin dan pemberian motivasi atau penghargaan agar merasa diapresiasi dan tetap termotivasi walaupun beban kerja tinggi.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini selain memiliki keterbatasan, peneliti diharapkan mampu memberikan manfaat baik untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa, dengan penelitian ini disarankan dapat menambah teori-teori terbaru dari para ahli. Hal ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai beban kerja dan kinerja,

peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti lingkungan kerja untuk mendapat informasi yang lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hardani, H., dkk (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue April)*.
- Koesmowidjojo, S. (2017). *Manajemen Beban Kerja: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. J (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Silaen, Sofar (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Bandung.
- Sudaryono (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja (Edisi revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Adelia, T., & Halin, H. (2024). *Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang*. 10(2), 1282–1291.
- Ayu, I., & Mulyanti, D. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: Tinjauan Teoritis*. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51–60.
- Dan, B., Kabupaten, P., & Kurnama, M. M. (2024). *National and Political Unity Agency Analisis Beban Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan*. 5(2), 4698–4707.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Forikes Editorial Team. (2024). *Beban kerja dan stres kerja pada bidan: efek beban kerja variatif terhadap manajemen waktu dan penyelesaian tugas*. *Suara Forikes: Jurnal Penelitian Kesehatan*, 15(3), 393–395.

- Kemenkes. (2024). *Permasalahan Kesehatan Harus Diatasi Bersama*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20240424/0545350/presiden-permasalahan-kesehatan-harus-diatasi-bersama/>. Dikutip pada 27 November 2024.
- Lende, A. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Shipping Officer Pada Pt . Inti Solusi Kargo. *Journal of Economic and Strategic Management*, 2(1), 68–79.
- Octaviani, N. D. P., Kusumastuti, I., & Darmaja, S. (2024). *Pengaruh fasilitas kesehatan, pelatihan, supervisi dan disiplin kerja terhadap perilaku bidan dalam deteksi dini resiko tinggi ibu hamil*. 8, 6600–6612.
- Ode, L., Adam, B., Wati, E., Manajemen, J., Oleo, U. H., Kerja, L., & Pegawai, K. (2024). *Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten muna barat 1*. 1(1).
- Peres, Y., & Maridjo, H. (2024). The Influence of Work Environment, Workload, Job Burnout, Job Satisfaction and Role Ambiguity on Employee Performance with Job Stress as Mediating Variable. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1), 447–462.
- Pokhrel, S. (2024). Analisis Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Rahmattuhan, D., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2023). *Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*.
- Wahyu, R. (2024). *Indonesia Jadi Perangkat 39 Negara dengan Sistem Pelayanan Kesehatan Terbaik di 2024*. <https://www.merdeka.com/sehat/indonesia-jadi-perangkat-39-negara-dengan-sistem-pelayanan-kesehatan-terbaik-di-2024-lebih-baik-dibanding-malaysia-222023-mvk.html?page=2>. Dikutip pada 27 November 2024.