

ANALISIS KINERJA TENAGA SURVEILANS KESEHATAN (GASURKES) PROGRAM KESEHATAN IBU DAN ANAK DI KOTA SEMARANG

Prisma Armaya, Ayun Sriatmi, Septo Pawelas Arso

Bagian Adminitrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email: armayaaa@gmail.com

Abstract: *In 2015 Semarang ranked second with cases of maternal deaths in Central Java with 35 cases in 2015. One of the efforts undertaken by the Health Department of Semarang in efforts to reduce maternal deaths in the city of Semarang was to recruit Tenaga Surveilans Kesehatan (Gasurkes) KIA. Gasurkes duty to perform data collection and assistance to pregnant women routinely until parturition. This study aims to analyze the performance of Gasurkes KIA seen on several variables such as knowledge and skills, resources, leadership, supervision, compensation, job design and structure, perception, and motivation. This research is a qualitative with in-depth interviews conducted in Gasurkes KIA, midwife coordinator, Semarang City Health Department, and for postpartum mothers. The results showed that the Gasurkes KIA overall performance is still not optimal seen from assisting pregnant women and postpartum mothers are not in accordance with the provisions Gasurkes. KIA still lack of skills in communication and coordination. There are problems in the system of monetary transport compensation to the Gasurkes KIA. midwife coordinator leadership is still lacking, leading to misunderstandings between midwife coordinator with Gasurkes KIA in its territory. Motivation of Gasurkes KIA still limited from the support of family and co-workers, the lack of appreciation of the organization and working conditions are less favorable. To overcome these problems, the Semarang City Health Office should immediately implement training on communication techniques and good extension. Fixing the system of compensation money for transport by health centers, and improve coordination between the KIA Gasurkes Bikor. Make SOP to implement socialization Provide mentoring pregnant women about the existence Gasurkes KIA. Gasurkes KIA need to improve the quality of assistance so that pregnant women believe and would be accompanied Gasurkes KIA.*

Key words : KIA, Surveillance Worker, Performance

References :38 (1989-2016)

PENDAHULUAN

Pembangunan bidang kesehatan di Indonesia selama ini tidak hanya dilakukan untuk mencapai misi nasional tetapi juga misi global, melalui tujuan pembangunan milenium (*Millenium Development Goals* atau MDGs) yang berakhir tahun 2015 dan dilanjutkan dengan misi SDGs atau tujuan pembangunan berkelanjutan.¹

Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi dengan jumlah kematian ibu terbesar kedua di Indonesia setelah Jawa Barat. Tahun 2015 Jawa Tengah mempunyai kasus kematian ibu sebesar 619 kasus.² Kota Semarang pada tahun 2015 menempati peringkat kedua dengan kasus kematian ibu terbesar di Jawa Tengah setelah Brebes. Angka Kematian Ibu (AKI) di Kota Semarang pada tahun 2015 sebesar 128,5/100.000 kelahiran hidup (KH) mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya.¹

Pelayanan dalam kehamilan merupakan salah satu faktor yang amat perlu diperhatikan untuk mencegah terjadinya komplikasi dan kematian ketika persalinan. Selain itu pelayanan dalam kehamilan juga bermanfaat untuk menjaga pertumbuhan dan kesehatan janin. Memahami perilaku perawatan kehamilan *Antenatal Care* (ANC) adalah penting untuk mengetahui dampak kesehatan bayi dan ibu sendiri.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Dinas kesehatan Kota Semarang dalam upaya menurunkan kasus kematian ibu di Kota Semarang adalah dengan merekrut Tenaga Surveilans

Kesehatan (Gasurkes). Pada tahun 2015 tugas seorang Gasurkes ada dua yaitu, melakukan pendataan dan pendampingan pada ibu hamil dan melakukan penyuluhan serta pemeriksaan jentik rutin.

Dalam pelaksanaannya pada tahun 2015 Gasurkes tidak maksimal dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan studi pendahuluan ketika melakukan pendataan dan pendampingan tidak bisa dilakukan secara maksimal karena harus membagi waktu dengan kegiatan DBD. Pada tahun 2015 sasaran ibu hamil yang ditentukan masih banyak yang tidak tercapai, jumlah pendampingan juga masih banyak yang kurang. Oleh sebab itu pada tahun 2016 Gasurkes terbagi menjadi 2 bagian yaitu Gasurkes KIA dan Gasurkes DBD.

Petugas mengatakan bahwa dalam pencapaian pendataan ibu hamil dan pendampingan ibu hamil dan nifas masih belum sesuai jumlah target pendampingan. Pendampingan ibu hamil yang seharusnya dilakukan sebanyak 9 kali, tetapi hanya dilakukan sebanyak 3-6 kali. Pendampingan ibu nifas juga yang seharusnya dilakukan sebanyak 6 kali hanya dilakukan sebanyak 4-5 kali.

Dari latar belakang yang sudah diuraikan di atas yang dapat diteliti yaitu, "Analisis Kinerja Petugas Surveilans Kesehatan (Gasurkes) Program Kesehatan Ibu dan Anak di Kota Semarang."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subyek

penelitian ini adalah Gasurkes KIA di wilayah kerja Kota Semarang.

Penelitian ini dilakukan di 4 wilayah Puskesmas dengan pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria Puskesmas dengan kasus kematian ibu, Ranap dan Non Ranap, dan jauh dekat dengan DKK.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, data sekunder, dan observasi. Peneliti bertindak sebagai pelaksana, pengumpul data, analisis, penafsiran data, dan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Gasurkes KIA

Tugas dari Gasurkes KIA yang utama adalah melakukan pendataan dan pendampingan secara rutin pada seluruh ibu hamil di wilayah kerja masing-masing. Melakukan pendampingan kepada ibu nifas secara rutin sesuai dengan ketentuan. Melakukan penyuluhan-penyuluhan mengenai Kesehatan Ibu dan anak. Pengisian kohort ibu hamil, mengisi kantong persalinan, buku ANC terpadu, dan melakukan pelaporan kasus kematian ibu di wilayah kerjanya. Dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa poin tugas yang masih belum terlaksana sesuai dengan ketentuan. Terutama pada poin pendampingan ibu hamil dan nifas yang tidak sesuai ketentuan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat suatu pelaksanaan program dalam usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering digunakan sebagai penyebutan untuk prestasi atau tingkat keberhasilan individu di dalam pekerjaannya. Pengukuran

kinerja dapat dilakukan dengan cara melihat pencapaian target-target tertentu yang dilihat dari tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil pengukuran kinerja bisa dijadikan dasar bagi perbaikan kinerja yang berikutnya. Pencapaian kinerja Gasurkes KIA dapat dilihat dari 3 komponen yaitu kondisi yang diharapkan, pelaksanaan program, dan target yang dicapai.²

Pada tahun 2016 sasaran ibu hamil yang tercapai sampai Agustus 2016 rata-rata 50%. Jumlah pendampingan yang diberikan juga masih jauh dari target yang ditetapkan. Selain itu kasus kematian ibu sampai bulan Mei 2016 sudah mencapai 21 kasus.

Dapat diketahui bahwa pendampingan ibu hamil yang dilakukan Gasurkes KIA selama ini belum sesuai dengan target ketentuan yang sudah ditetapkan. Terdapat ibu hamil yang tidak terdampingi secara lengkap. Selama ini Gasurkes dalam mendampingi ibu hamil yang seharusnya dilakukan sebanyak 10 kali selama masa kehamilan rata-rata hanya dapat menyelesaikan 3-6 kali pendampingan. Dalam melakukan pendampingan ibu hamil Gasurkes KIA menyesuaikan dengan umur kehamilan ibu hamil saat ditemukan pertama kali. Apabila pertama bertemu ibu hamil sudah berusia 5 bulan pendampingan yang dilakukan disesuaikan dengan usia kehamilan ibu hamil. Tidak tercapainya target jumlah pendampingan salah satu penyebabnya adalah kesibukan ibu hamil yang bekerja, selain itu terdapat keluarga dari ibu hamil yang tidak ingin didampingi. Namun demikian Gasurkes KIA lebih mengutamakan mencari ibu hamil untuk dilakukan pendataan, sehingga pendampingan ibu hamil menjadi tertinggal dan tidak lengkap.

Pendampingan ibu nifas juga belum sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Terdapat keterlambatan dalam menemukan ibu nifas. Pertemuan pertama dengan ibu nifas terjadi pada minggu kedua masa nifas. Pendampingan ibu nifas yang seharusnya dilakukan sebanyak 4 kali selama masa nifas pada akhirnya hanya dilakukan sedapatnya dengan rata-rata dua kali kunjungan. Sebenarnya masa nifas merupakan waktu yang rentan untuk seorang ibu, di Kota Semarang sendiri kasus kematian ibu terbanyak terjadi pada masa nifas.

Selama ini belum terdapat penilaian kinerja dengan indikator yang jelas, sehingga tidak dapat menilai kinerja Gasurkes KIA secara terperinci. Akan lebih baik jika DKK memiliki sistem penilaian kinerja yang khusus, tidak hanya sebatas penilaian laporan yang diberikan oleh Gasurkes KIA atau dari Puskesmas.

Kendala-kendala dalam kinerja Gasurkes yaitu, Ibu hamil yang bekerja sulit untuk ditemui karena ibu bekerja. Ibu hamil atau keluarga ibu hamil yang tidak ingin di dampingi oleh Gasurkes KIA. Serta wilayah kerja Gasurkes yang terlalu luas dengan penduduk yang padat

Pengetahuan dan Keterampilan Gasurkes KIA

Menurut hasil penelitian diketahui bahwa pengetahuan Gasurkes KIA tentang pelayanan ibu hamil yang harus diberikan sebagai seorang Gasurkes KIA hanya sebatas pengecekan kesehatan dasar dan identifikasi ibu hamil yang berisiko tinggi dan juga ibu yang tidak berisiko tinggi. Gasurkes KIA harus dapat membedakan ibu hamil

normal dengan ibu hamil resiko tinggi.

Keterampilan Gasurkes dalam berkomunikasi dan berkoordinasi dirasa masih kurang dan masih butuh banyak pembinaan. Mereka masih perlu banyak belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik dan bagaimana teknik-teknik penyuluhan yang baik. Berkomunikasi dengan baik akan membantu Gasurkes KIA untuk melakukan pendekatan kepada ibu hamil, keluarganya, bahkan sampai RT, RW, dan pihak kelurahan. Komunikasi juga dapat menjadi awal dari sebuah hubungan yang baik.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Gibson yang menyebutkan keterampilan memegang peranan utama dalam prestasi suatu individu.³ Hasil ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya Dewi (2014) yang menunjukkan adanya hubungan antara keterampilan bidan dengan peningkatan kinerja bidan.⁴

Permasalahan kurangnya keterampilan komunikasi yang dialami sebagian besar Gasurkes KIA dapat diatasi dengan memberikan pelatihan kepada Gasurkes KIA. Pelatihan penyuluhan/komunikasi termasuk pendidikan nonformal, dan salah satu cara yang dapat diberikan kepada Gasurkes KIA untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka tentang teknik komunikasi dan teknik penyuluhan.

Sumber Daya Gasurkes KIA

Berdasarkan teori sumber daya merupakan faktor yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja

individu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.⁵Dinas Kesehatan Kota Semarang sebagai organisasi yang menaungi Gasurkes KIA sebaiknya menyediakan segala sesuatu yang berhubungan dalam pencapaian target pendataan dan pendampingan ibu hamil.

Menurut dari hasil penelitian yang telah dilakukan fasilitas yang selama ini sudah tersedia untuk menunjang kinerja Gasurkes KIA antara lain gaji, uang transportasi, alat kesehatan dasar seperti tensi set, stetoskop, dan pengukur gula. Selain itu fasilitas penunjang seperti tas kerja, buku agenda, form-form kuisisioner, stiker dan buku KIA sudah diberikan. Meski demikian, masih ada beberapa sarana untuk melakukan penyuluhan belum terpenuhi. Sarana penyuluhan yang dirasa cukup penting untuk menunjang kegiatan promotif seperti lembar balik, leaflet dan juga materi masih belum tersedia secara merata. Di beberapa Puskesmas ada yang menyediakan dan meminjamkan lembar balik jika dari Gasurkes KIA membutuhkan, namun ada juga yang belum tersedia. Gasurkes KIA sendiri juga mengungkapkan kebutuhan mereka akan materi-materi yang akan diberikan untuk melakukan penyuluhan dan informasi-informasi mengenai perkembangan kesehatan ibu dan anak. Untuk penyediaan sarana untuk mendukung kegiatan penyuluhan dapat disediakan lembar balik untuk setiap Puskesmas satu atau dua lembar balik yang bisa digunakan secara bergantian.

Kepemimpinan Bikor dan Dinas Kesehatan Kota Semarang

Pemimpin yang baik bisa mengetahui kebutuhan bawahannya, tanpa itu tidak akan ada kemajuan yang di dapat. Pemimpin harus dapat memberi koordinasi, motivasi, arahan bekerja pada anggota kelompoknya.⁵

Pemimpin disini yaitu Bikor dan DKK diketahui sudah secara intens memberikan motivasi dan dukungan kepada anggota kelompoknya. Memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Gasurkes KIA untuk mempermudah pekerjaan Gasurkes KIA. Meskipun demikian, terdapat koordinasi yang kurang baik antara Bikor dengan Gasurkes KIA. Terdapat selisih paham yang membuat Bikor dengan Gasurkes KIA di wilayahnya tidak berkoordinasi dengan baik. Bikor jarang memberikan motivasi atau dukungan kepada Gasurkes KIA karena intensitas bertemunya yang kurang. Sebaliknya juga Gasurkes KIA juga jarang berdiskusi atau sekedar bercerita tentang permasalahan atau kinerja yang selama ini sudah dilakukan, sehingga penyampaian informasi dirasa masih kurang.

Untuk mengurangi kesalahpahaman yang telah terjadi diantara Bikor dengan Gasurkes KIA, sebaiknya Bikor memanfaatkan waktu koordinasi sebaik mungkin untuk sering melakukan diskusi. Bikor juga dapat menyediakan satu waktu untuk sekedar bercerita tentang bagaimana Gasurkes dan Bikor masing-masing menjalankan tugasnya.

Sesuai dengan hasil penelitian Rohmadi (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara

bermakna berhubungan dengan kinerja Tenaga Pelaksana Gizi di Puskesmas Kabupaten Wonosobo.⁶

Supervisi Bikor dan Dinas Kesehatan Kota Semarang

Supervisi yang diberikan pada Gasurkes KIA dilakukan oleh Bidan Koordinator dan Dinas Kesehatan. Supervisi yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang dalam satu tahun sebanyak 4 kali. Sampai dengan bulan Agustus 2016 supervisi yang sudah berjalan secara rutin sebanyak 2 kali. Dalam melakukan supervisi metode yang digunakan DKK biasanya dilakukan dengan cara mendadak. Dalam supervisi pihak DKK sudah menentukan materi apa saja yang akan di supervisi, melihat masalah apa yang muncul selama melakukan pekerjaan, dan juga mencari jalan keluarnya. Sejauh ini supervisi yang dilakukan dengan metode diskusi dan tanya jawab seputar kohort, kantong persalinan, kasus kematian di wilayah kerja kendala yang muncul saat melakukan tugas sebagai Gasurkes KIA.

Bidan koordinator dalam melakukan supervisi yang dilaksanakan bersamaan dengan jadwal koordinasi. Supervisi yang dilaksanakan oleh Bikor mendekati sama seperti dengan yang dilakukan oleh DKK. Bikor melakukan pengecekan terhadap laporan Gasurkes KIA antara lain, jumlah ibu hamil yang terdata, jumlah pendampingan ibu hamil dan ibu nifas, kantong persalinan, kohort ibu hamil dan buku ANC terpadu. Selain itu Bikor juga menanyakan kendala-kendala yang terjadi selama Gasurkes KIA melakukan tugasnya.

Pokok dari supervisi sebenarnya ialah menjamin pelaksanaan

berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.²

Tindak lanjut dari supervisi yang dilakukan oleh DKK adalah akan melakukan pemanggilan dan pembinaan kepada Gasurkes KIA yang pelaksanaan/kinerjanya tidak sesuai dengan tupoksi dan target yang didapatkan masih jauh dari sasaran yang ditetapkan. Salah satu dari Gasurkes KIA mengatakan dengan adanya supervisi Gasurkes menjadi lebih giat dalam bekerja melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun demikian, dari 4 Gasurkes KIA hanya 1 Gasurkes KIA yang dapat merasakan hasil dari supervisi yang dilakukan.

Kompensasi/Intensif Gasurkes KIA

Berdasarkan hasil wawancara mendalam yang telah dilakukan diperoleh bahwa Gasurkes KIA selama ini mendapatkan gaji/upah dari DKK berupa gaji pokok yang besarnya disesuaikan dengan UMR Kota Semarang. Besaran yang mendekati UMR ini dirasa beberapa Gasurkes KIA belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, apalagi untuk Gasurkes KIA yang masih perlu membayar kos.

Selain gaji pokok terdapat kompensasi lain diluar gaji pokok yang diberikan kepada Gasurkes yaitu uang transport. Sistem pemberian uang transport ini adalah dengan cara pembuatan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) ke Puskesmas setelah melakukan kunjungan ibu nifas sebanyak 3x. Namun demikian terdapat permasalahan yang dikeluhkan Gasurkes KIA mengenai uang

transport. Banyak dari Gasurkes KIA mengaku belum pernah mendapatkan uang transport sama sekali selama masa kerja ini. Seharusnya Gasurkes KIA sudah bisa mendapatkan uang transport yang disebutkan dengan periode 2 bulan 1x dan ada yang 3 bulan 1x. Namun demikian pada kenyataannya mereka masih belum mendapatkan uang transport.

Dalam pencapaian kepuasan kerja gaji/kompensasi/upah menjadi faktor yang sangat dominan. Gaji/kompensasi bisa menjadi motivator yang baik dan penting bagi seorang pekerja. Karena dengan gaji/kompensasi yang diterima memungkinkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷ Alangkah lebih baiknya jika waktu pemberiannya sama antar Puskesmas atau waktu pemberian disesuaikan dengan penarikan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) dana BOK Puskesmas. Selain itu nominal yang diberikan sebaiknya diperhitungkan dan disesuaikan dengan tugas Gasurkes KIA.

Struktur dan Desain Pekerjaan Gasurkes KIA

Mendesain pekerjaan berarti menganalisis pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan agar tujuan organisasi dapat tercapai.⁵

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa desain pekerjaan yang diberikan kepada Gasurkes KIA sudah jelas dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa poin yang menjadi keluhan Gasurkes yaitu kunjungan ibu nifas pada 1 minggu pertama dan jam kerja Gasurkes KIA yang tidak pasti. Selain itu terdapat poin

pengumpulan laporan mingguan yang harus dikumpulkan setiap satu minggu sekali. 2 orang informan mengungkapkan keberatannya karena fokus Gasurkes KIA akan terpecah dan akan lebih mengejar laporan. Selain melaksanakan tugas pokok sebagai Gasurkes KIA yang sudah tertulis di surat kontrak, Gasurkes KIA masih memiliki tugas tambahan yang lain. Dari 2 orang informan utama diketahui bahwa mereka setiap hari Jum'at sering turun ke lapangan untuk melakukan pemeriksaan jentik.

Belum adanya *Standart Operational Procedur* (SOP) dalam melakukan pendampingan kepada ibu hamil dan ibu nifas. Selama ini Gasurkes KIA dalam melakukan pendampingan sesuai dengan caranya masing-masing tanpa ada aturan yang khusus. Sebaiknya Dinas Kesehatan membuat SOP atau standart tertentu dalam melakukan pendampingan, sehingga pendampingan yang diberikan oleh setiap Gasurkes memiliki konten yang sama dan dapat dilihat indikatornya.

Persepsi Gasurkes KIA

Persepsi yang dimiliki oleh Gasurkes KIA saat ini akan pekerjaannya sudah cukup baik. Dimana Gasurkes KIA merasa pekerjaan mereka penting dan dapat menjadi salah satu upaya menurunkan kasus kematian ibu di Kota Semarang.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persepsi yang dimiliki Gasurkes KIA akan pentingnya pekerjaan dan alasan mereka untuk memilih pekerjaan sebagai Gasurkes KIA tidak ada hubungan dengan Kinerja Gasurkes. Karena walaupun mendaftar pekerjaan

menjadi Gasurkes karena coba-coba mereka tetap berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun demikian persepsi Gasurkes pada setiap tugas yang dimiliki sepertinya terdapat hal yang berbeda dengan DKK.

Persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks yang menghasilkan gambaran tentang kenyataan yang mungkin berbeda dari kenyataannya.⁹

Motivasi Gasurkes KIA

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi informan sebenarnya tidak terlalu rendah, tetapi masih kurang. Sumber-sumber motivasi bagi Gasurkes masih terbatas pada dukungan keluarga dan teman. Dari keempat informan utama Gasurkes KIA hanya satu yang berprestasi namun apresiasi yang diberikan masih kurang. Selain itu kondisi lingkungan kerja Gasurkes KIA yang kurang mendukung. Seperti ibu hamil yang sulit untuk ditemui, terdapat juga ibu hamil atau keluarga dari ibu hamil yang tidak ingin didampingi. Bila dilihat dari faktor gaji/kompensasi yang diberikan dapat menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi motivasi individu.

Motivasi (*Motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekasmisme psikolog. mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki.⁵

Hasil penelitian ini mendukung penelitian M. Kris Nugroho (2004). Dalam penelitian tersebut menyatakan ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus.⁹

Untuk meningkatkan motivasi Gasurkes salah satu cara yang dapat dilakukan adalah memberikan apresiasi “terbaik” secara rutin satu bulan sekali. Selain itu, sistem pemberian kompensasi yang masih belum baik bisa segera diperbaiki. Dukungan dari Bikor atau kader setempat lebih ditingkatkan agar Gasurkes lebih semangat dalam menghadapi masalah dengan ibu hamil yang tidak ingin dikunjungi. Bisa juga dengan adanya sosialisasi mengenai Gasurkes KIA di setiap wilayah di Kota Semarang.

KESIMPULAN

1. Belum terlaksananya pendampingan ibu hamil dan pendampingan ibu nifas yang sesuai dengan ketentuan. Belum ada sistem penilaian kerja yang memiliki indikator-indikator yang pasti.
2. Keterampilan yang harus dimiliki Gasurkes KIA antara lain komunikasi, koordinasi, pengisian kohort dan kantong persalinan dan keterampilan mendata dan melakukan pendampingan. Namun keterampilan komunikasi Gasurkes KIA masih kurang dan perlu diasah kembali.
3. Sumber daya saat ini sudah diberikan kepada Gasurkes KIA antara lain gaji, uang transportasi, alkes dasar, kuisisioner, tas, dan terdapat form pendampingan.
4. Koordinasi antara Bikor dan Gasurkes KIA masih terdapat permasalahan sehingga terdapat kesalahpahaman antara Bikor dengan Gasurkes KIA.
5. Supervisi yang dilaksanakan selama ini menggunakan metode diskusi tanya jawab dan melakukan penecekan pada laporan seperti kantong

persalinan, kohort ibu hamil, dan buku ANC terpadu.

6. Masih terdapat permasalahan dengan sistem pemberian uang transport, sehingga membuat banyak Gasurkes KIA belum pernah menerimanya sama sekali.
7. Struktur dan desain kerja yang ada sudah cukup jelas, namun belum terdapat SOP dalam melakukan pendampingan pada ibu hamil.
8. Persepsi Gasurkes KIA mengenai pekerjaan mereka merupakan pekerjaan yang penting karena menjadi salah satu upaya untuk menurunkan kasus kematian ibu di Kota Semarang.
9. Motivasi yang dimiliki oleh Gasurkes masih kurang, suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi salah satu alasannya.

SARAN

1. Pelaksanaan pelatihan tentang komunikasi atau penyuluhan yang baik dan benar untuk segera dilaksanakan.
2. Mengadakan acara apresiasi "terbaik" yang diberikan setiap bulan.
3. Menyesuaikan besaran uang transportasi yang diberikan pada Gasurkes dengan tugasnya.
4. Apabila pendampingan yang diberikan Gasurkes KIA tidak bisa optimal, Gasurkes dapat dipekerjakan sebagai tenaga yang melakukan pendataan ibu hamil dan membantu bidan Puskesmas dengan pengisian kohort, kantong persalinan dan buku ANC terpadu.
5. Bikor dan Gasurkses perbanyak gunakan waktu koordinasi untuk

berdiskusi dan tukar pikiran untuk menghindari kesalahpahaman.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dinas Kesehatan Kota Semarang. Laporan Tahunan Bidang Kesehatan Kota Semarang Tahun 2015. Semarang. 2016.
2. Handoko, TH. Manajemen Personalia dan Sumber Daya, Edisi 2. BPFE. Jakarta. 1995.
3. Wibowo. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007.
4. Dewi, Agustina P. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Bidan Desa Pada Pelayanan Antenatal dalam Program Jaminan Kesehatan Daerah di Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. Program Magister Sains UNPAR. 2014.
5. Danim, Sudarwan. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Rineka Cipta. 2012.
6. Moenir, AS. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta. 1993.
7. Dhiah Fanda A. Analisis Kualitas Pelayanan Antenatal oleh Bidan di Puskesmas Kabupaten Purbalingga. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. 2010.
8. Nugroho, M. Kris. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Pegawai Daerah di Puskesmas Kabupaten Kudus. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. 2004.
9. Siagan, Sondang P. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. CV. Haji Masagung. Jakarta. 1992.

