



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Kebidanan di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto

Factors Influencing Midwives' Performance in Providing Midwifery Services at Bontoramba Public Health Center, Jeneponto Regency

Kasmawati ^{1*}, Aisyah ², Indrawahyuni Mardi ³, Zulhaedah ⁴

Published online: 2 Februari 2026

ABSTRACT

Midwives' performance is an important indicator of the quality of midwifery services in primary healthcare facilities. Optimal performance is influenced by various individual and work-related factors. This study aimed to analyze the factors influencing midwives' performance in providing midwifery services at Bontoramba Public Health Center, Jeneponto Regency. This study employed a cross-sectional design. The population as well as the sample consisted of all midwives working at Bontoramba Public Health Center, totaling 33 respondents, selected using a total sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed bivariately using the Chi-Square test. The results showed a significant association between length of service and midwives' performance ($p = 0.013$), workload and midwives' performance ($p = 0.027$), and attitude and midwives' performance ($p = 0.013$). In conclusion, length of service, workload, and attitude significantly influence midwives' performance in providing midwifery services. Therefore, effective human resource management is needed to improve midwives' performance through workload management, development of professional attitudes, and optimization of work experience.

Keywords: Midwives' Performance, Length Of Service, Workload, Attitude

Abstrak. Kinerja bidan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan pelayanan kebidanan di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu maupun pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh bidan yang bekerja di Puskesmas Bontoramba sebanyak 33 orang, dengan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis secara bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja bidan ($p = 0,013$), beban kerja dengan kinerja bidan ($p = 0,027$), serta sikap dengan kinerja bidan ($p = 0,013$). Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa masa kerja, beban kerja, dan sikap berpengaruh terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan. Oleh karena itu, diperlukan upaya manajemen sumber daya manusia yang optimal untuk meningkatkan kinerja bidan melalui pengelolaan beban kerja, pembinaan sikap profesional, dan pemanfaatan pengalaman kerja.

Kata Kunci: Kinerja Bidan, Masa Kerja, Beban Kerja, Sikap

^{1,4} Prodi D3 Kebidanan, Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia Timur, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

² Prodi D4 Bidan Pendidik, Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia Timur, Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

³ Prodi S1 Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia Timur, Makassar Provinsi Sulawesi Selatan

^{*}) *corresponding author*

Kasmawati
Email: Kasmawatinizar@gmail.com

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa bidan merupakan komponen kunci dalam sistem pelayanan kesehatan karena memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan perempuan dan

bayi baru lahir di berbagai tatanan layanan. WHO menyatakan bahwa sebagian besar kebutuhan pelayanan kesehatan ibu dan bayi dapat dipenuhi melalui pelayanan kebidanan yang berkualitas. Oleh karena itu, mutu pelayanan kebidanan sangat bergantung pada kemampuan bidan dalam memberikan asuhan yang aman, berkesinambungan, berpusat pada pasien, serta dilaksanakan dengan menjunjung tinggi profesionalisme dan martabat pasien (World Health Organization [WHO], 2018).

Pada tingkat pelayanan kesehatan primer, khususnya di puskesmas, bidan berperan sebagai tenaga kesehatan lini depan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Dalam konteks ini, mutu pelayanan kebidanan sangat ditentukan oleh kinerja bidan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar pelayanan kebidanan yang berlaku. Kinerja bidan dalam pelayanan kesehatan primer mencerminkan kemampuan bidan dalam menjalankan peran profesionalnya secara optimal dengan tetap mengutamakan keselamatan serta kebutuhan ibu dan bayi (Werdani, 2025). Berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja bidan berhubungan erat dengan kondisi lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, ketersediaan sumber daya, serta sistem kerja yang jelas berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan dan kinerja bidan, yang pada akhirnya berdampak pada perbaikan luaran kesehatan ibu dan neonatal (Bouazza et al., 2025; Blomgren, 2025). Dengan demikian, kinerja bidan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelayanan kebidanan dan pencapaian derajat kesehatan ibu dan bayi di tingkat pelayanan primer.

Kinerja bidan tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik faktor individual maupun faktor organisasi. Faktor individual mencakup karakteristik bidan seperti pengetahuan, sikap, pengalaman kerja atau masa kerja, keterampilan, serta faktor psikologis seperti motivasi. Sementara itu, faktor organisasi meliputi beban kerja, kepemimpinan, sistem manajemen kinerja, pengawasan, serta dukungan pelatihan dan insentif. Pengetahuan dan sikap bidan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar pelayanan kebidanan, di mana bidan dengan tingkat pengetahuan yang baik dan sikap positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam praktik pelayanan (Harahap, 2025).

Salah satu faktor individual yang berperan penting dalam membentuk kinerja bidan adalah masa kerja. Masa kerja berkaitan erat dengan akumulasi pengalaman dan keterampilan yang diperoleh bidan selama menjalankan profesinya. Bidan dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki pemahaman klinis yang lebih baik, keterampilan praktik yang lebih matang, serta kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai kondisi klinis dan dinamika sosial budaya masyarakat. Pengalaman kerja yang memadai memungkinkan bidan memberikan pelayanan kebidanan secara lebih percaya diri, tepat, dan sesuai dengan kebutuhan pasien (Batbual & Mirong, 2019; Marfuah et al., 2016).

Selain faktor individual, faktor organisasi seperti beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bidan. Beban kerja yang tidak seimbang, khususnya beban kerja yang berlebihan, dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan bidan dan kualitas pelayanan kebidanan. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan tingkat konsentrasi, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan pelayanan. Penelitian menunjukkan bahwa bidan dengan beban kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah dan lebih rentan mengalami stres kerja serta burnout syndrome, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan kepuasan kerja (Maharani & Lestari, 2025; Dicky et al., 2025; Rohmah et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional melalui perencanaan kebutuhan tenaga, seperti metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN), serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi upaya penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja bidan (Rantemarampa et al., 2025; Clark, 2025).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja bidan adalah sikap kerja. Sikap kerja mencerminkan kesiapan bidan dalam merespons tugas dan tanggung jawab profesional, termasuk sikap terhadap profesi, klien, dan lingkungan kerja. Sikap kerja yang positif mendorong munculnya tanggung jawab, empati, serta komitmen terhadap mutu pelayanan kebidanan, sedangkan sikap negatif berpotensi menghambat kinerja dan menurunkan kualitas layanan. Penelitian menunjukkan bahwa sikap positif bidan berhubungan signifikan dengan kinerja pelayanan antenatal

serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien (Azan et al., 2025). Selain itu, sikap kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang mendukung, serta pengakuan profesional, yang secara keseluruhan dapat memperkuat profesionalisme dan kinerja bidan (Tibebu et al., 2025; Prosen & Ličen, 2025; Herliana, 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bidan, sebagian besar studi dilakukan pada konteks wilayah dan karakteristik pelayanan yang berbeda. Pada tingkat pelayanan kesehatan primer, khususnya di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto, masih terbatas bukti empiris yang secara komprehensif menganalisis pengaruh faktor individual dan organisasi, seperti masa kerja, beban kerja, dan sikap kerja, terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan. Padahal, perbedaan kondisi geografis, beban pelayanan, serta karakteristik masyarakat setempat berpotensi memengaruhi dinamika kinerja bidan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto, sebagai dasar perumusan strategi peningkatan mutu pelayanan kebidanan di tingkat pelayanan kesehatan primer.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan survei analitik dengan desain cross-sectional yang bertujuan menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada satu waktu pengukuran. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di wilayah kerja Puskesmas Bontoramba sebanyak 80 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 33 bidan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi yaitu bidan yang bekerja di Puskesmas Bontoramba dan bersedia menjadi responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan observasi, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan editing, coding, scoring, entry data, cleaning, dan tabulating menggunakan perangkat lunak SPSS. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel dan secara bivariat untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Penelitian ini telah memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk pemberian informasi kepada responden, persetujuan tertulis (informed consent), serta menjaga kerahasiaan identitas responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Kinerja Bidan dalam Memberikan Pelayanan Kebidanan

Kinerja Bidan	Frekuensi	Presentase
Memuaskan	14	42,4
Tidak Memuaskan	19	57,6
Total	33	100,0

Sumber: *Data Primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 1, dari 33 bidan yang menjadi responden, sebanyak 14 orang (42,4%) memiliki kinerja dalam kategori memuaskan, sedangkan 19 orang (57,6%) berada dalam kategori tidak memuaskan.

Tabel 2. Distribusi Masa Kerja Bidan

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Lama	15	45,5
Baru	18	54,5
Total	33	100,0

Sumber: *Data Primer, 2021*

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 33 bidan, sebanyak 15 orang (45,5%) memiliki masa kerja kategori lama dan 18 orang (54,5%) memiliki masa kerja kategori baru.

Tabel 3. Distribusi Beban Kerja Bidan

Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
Berat	17	51,5
Ringan	16	48,5
Total	33	100,0

Sumber: *Data Primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 3, sebanyak 17 bidan (51,5%) memiliki beban kerja kategori berat, sedangkan 16 bidan (48,5%) memiliki beban kerja kategori ringan.

Tabel 4. Distribusi Sikap Bidan

Sikap	Frekuensi	Presentase
Positif	15	45,5
Negatif	18	54,5
Total	33	100,0

Sumber: *Data Primer, 2021*

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 15 bidan (45,5%) memiliki sikap kategori positif dan 18 bidan (54,5%) memiliki sikap kategori negatif.

Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk melihat Faktor yang mempengaruhi kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Sebagaimana yang diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Bidan

Masa Kerja	Kinerja Bidan				Jumlah		p value
	Memuaskan		Tidak Memuaskan				
	f	%	f	%	f	%	
Lama	10	30.3	5	15.2	15	45.5	p=0,013
Baru	4	12.1	14	42.4	18	54.5	
Total	14	42.4	19	57.6	33	100.0	

Sumber: *Data Primer, 2021*

Tabel 5 menunjukkan perbedaan distribusi kinerja bidan berdasarkan masa kerja. Hasil uji Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,013$ ($\alpha < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba.

Tabel 6. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Bidan

Beban Kerja	Kinerja Bidan				Jumlah		p value
	Memuaskan		Tidak Memuaskan				
	f	%	f	%	f	%	
Berat	4	12.1	13	39.4	17	51.5	p=0,027
Ringan	10	30.3	6	18.2	16	48.5	
Total	14	42.4	19	57.6	33	100.0	

Sumber: *Data Primer, 2021*

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,027$ ($\alpha < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba.

Tabel 7. Hubungan Sikap dengan Kinerja Bidan

Sikap	Kinerja Bidan				Jumlah		p value
	Memuaskan		Tidak Memuaskan				
	f	%	f	%	f	%	
Positif	10	30.3	5	15.2	15	45.5	p=0,013
Negatif	4	12.1	14	42.4	18	54.5	
Total	14	42.4	19	57.6	33	100.0	

Sumber: *Data Primer, 2021*

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji Chi-Square memperoleh nilai $p = 0,013$ ($\alpha < 0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara sikap dan kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja bidan di Pusat Kesehatan Bontoramba sebagian besar berada pada kategori tidak memuaskan. Temuan ini mengindikasikan bahwa mutu pelayanan kebidanan di tingkat pelayanan kesehatan primer masih memerlukan perhatian serius. Kondisi tersebut sejalan dengan berbagai penelitian di daerah lain yang menunjukkan bahwa kinerja bidan masih dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal yang bersifat sistemik. Mengingat bidan merupakan tenaga kesehatan lini depan dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak, kinerja yang belum optimal berpotensi memengaruhi kualitas asuhan kebidanan serta pencapaian derajat kesehatan maternal dan neonatal.

Berdasarkan hasil analisis bivariat, masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan. Bidan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bidan dengan masa kerja yang relatif baru. Temuan ini dapat dijelaskan melalui akumulasi pengalaman kerja yang memungkinkan bidan mengembangkan keterampilan teknis, pemahaman klinis, serta kemampuan pengambilan keputusan yang lebih matang. Pengalaman kerja yang panjang juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan diri dan efisiensi dalam melaksanakan tugas pelayanan kebidanan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, karena memungkinkan individu bekerja lebih efektif dan sesuai dengan standar operasional prosedur (Diantari, 2024; Yuniyati et al., 2024). Sebaliknya, bidan dengan masa kerja yang lebih singkat masih memerlukan proses adaptasi, pendampingan, dan pembinaan berkelanjutan agar mampu mencapai kinerja yang optimal.

Selain masa kerja, beban kerja juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja bidan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bidan dengan beban kerja yang berat cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan bidan dengan beban kerja yang lebih ringan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelayanan kebidanan. Kondisi ini berdampak

langsung pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi berhubungan negatif dengan kinerja bidan, terutama karena meningkatnya stres kerja dan kelelahan (Maharani & Lestari, 2025; Udayani et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja bidan di fasilitas pelayanan kesehatan primer.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sikap dan kinerja bidan. Bidan dengan sikap positif cenderung memiliki kinerja yang lebih memuaskan dibandingkan bidan dengan sikap negatif. Sikap positif tercermin dalam kesiapan bidan menjalankan tugas, tanggung jawab profesional, serta komitmen terhadap mutu pelayanan kebidanan. Sikap kerja yang baik mendorong bidan untuk bekerja dengan empati, ketelitian, dan profesionalisme, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas asuhan kebidanan. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku kerja yang menyatakan bahwa sikap merupakan predisposisi yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa sikap positif bidan berhubungan dengan kepatuhan terhadap standar pelayanan kebidanan serta peningkatan kualitas pelayanan (Harahap, 2025; Azan et al., 2025).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja bidan di Pusat Kesehatan Bontoramba dipengaruhi secara signifikan oleh masa kerja, beban kerja, dan sikap. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja bidan perlu difokuskan pada pembinaan bidan dengan masa kerja baru, pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, serta penguatan sikap profesional melalui pelatihan dan supervisi berkelanjutan. Pendekatan yang terarah pada faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja bidan dan pada akhirnya memperbaiki mutu pelayanan kebidanan di tingkat pelayanan kesehatan primer.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa masa kerja, beban kerja, dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bidan dalam memberikan pelayanan kebidanan di Puskesmas Bontoramba, Kabupaten Jeneponto. Bidan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bidan dengan masa kerja yang lebih singkat. Selain itu, beban kerja yang lebih ringan berhubungan dengan kinerja bidan yang lebih memuaskan. Sikap bidan juga terbukti berperan penting, di mana sikap positif berhubungan dengan peningkatan kinerja dalam pelayanan kebidanan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor individual dan faktor pekerjaan secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja bidan di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak Puskesmas Bontoramba dan pemangku kebijakan terkait memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan masa kerja, distribusi beban kerja, serta pembinaan sikap profesional bidan guna meningkatkan kualitas pelayanan kebidanan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang proporsional, penguatan supervisi, serta pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan sikap profesional.

Conflict of Interests

Tim penulis menyatakan bahwa tidak ada potensi konflik kepentingan terkait kepengarangan dan publikasi untuk artikel ini.

REFERENCES

- Azan, A. M., Hardisman, H., & Semiarty, S. (2025). Evaluasi kinerja bidan dalam pelayanan antenatal care (ANC) terpadu di Kabupaten Bungo Tahun 2025. *Jurnal Kesehatan Jompa*, 4(2), 586–593. <https://doi.org/10.57218/jkj.vol4.iss2.1760>
- Batbual, B., & Mirong, I. D. (2019). Pengaruh faktor individu terhadap kinerja bidan dalam pelayanan kebidanan pada ibu hamil di Puskesmas Kabupaten Kupang. *Seminar Nasional Kesehatan Lingkungan*, 402–411. <http://semnaskesling.poltekeskupang.ac.id/index.php/ss/article/download/43/53>
- Blomgren, J. (2025). *Midwize: A midwife-led intervention to improve the quality of care during labour and childbirth in Uganda*. <https://doi.org/10.69622/28193309.v1>
- Bouazza, G., Boualam, A., Dahou, B., Elaazia, R., Mohammed, B., Touil, D., Chakhtoura, K., & Soufiani, A. (2025). The work environment and its influence on the management of imminent childbirths by midwives in Morocco: An ecosystemic approach to maternal health. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 24(3), 889–897. <https://doi.org/10.3329/bjms.v24i3.82948>
- Clark, R. R. S. (2025). Research and professional literature to inform practice, January/February 2025. *Journal of Midwifery & Women's Health*. <https://doi.org/10.1111/jmwh.13734>
- Diantari, N. P. A. (2024). A literature review on determinant factors related to midwifery performance in antenatal care (ANC) services in health centers. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(12), 5743–5754. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i12.8827>
- Dicky, D., Nugraha, S., Isabella, K., & Agustin, D. (2025). The influence of workload, work environment, and work ethic on service quality at BaliMed Karangasem Hospital. *Journal of Ageing and Family*, 4(2), 129–136. <https://doi.org/10.52643/joaf.v4i2.6871>
- Harahap, N. (2025). Analisis kepatuhan bidan dalam penerapan standar asuhan kebidanan: Peran pengetahuan, sikap, pengawasan, dan regulasi. *Miracle Journal*. <https://doi.org/10.51771/mj.v5i1.1459>
- Herliana, H. (2025). Midwife professionalism and patient satisfaction in reproductive midwifery services: A quantitative study. *Jurnal Midpro: Karakteristik, Analisis & Model*, 16(2), 209–217. <https://doi.org/10.30736/md.v16i2.784>
- Maharani, N., & Lestari, D. D. (2025). Analisis dampak beban kerja terhadap kinerja bidan Puskesmas XYZ. *El-Mal*, 6(9). <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i9.9026>
- Marfuah, S., Tamtomo, D. G., & Suryono, A. (2016). Effect of psychological factors and workload on midwife performance in the integrated antenatal care in Pati, Central Java. *Journal of Maternal and Child Health*, 1(3), 138–145. <https://doi.org/10.26911/THEJMCH.2016.01.03.01>
- Prosen, M., & Ličen, S. (2025). Adapting to change: An analysis of midwives' job satisfaction in the post-pandemic workplace. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12212-y>
- Rohmah, E., Sari, I. P., Rakhmawati, F., Natalia, D., & Zubaidah, R. (2025). The role of workload in increasing the risk of burnout syndrome among nurses at Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Hospital, Sidoarjo. *Journal of Nursing Management and Innovation*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.58723/jnmi.v1i1.8>
- Tibebu, N. S., Mengistie, B. A., Abiye, S. A., Abeje, P., Tilahun, S., Belay, S., Azene, G., & Kassie, B. A. (2025). Level of job satisfaction and its associated factors among midwives working in public health institutions, Northwest Ethiopia: A multi-center study. *BMC Research Notes*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s13104-025-07442-6>
- Udayani, P. K., Meitriana, M. A., & Rahmawati, P. I. (2025). Performance optimization in public health services: A human resource economics approach through workload, motivation, and work environment. *International Journal of Economics Development Research*, 6(3), 1130–1141. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i3.7804>
- World Health Organization. (2018, May 4). *Midwives are essential to the provision of quality of care, in all settings, globally*. <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/midwives-are-essential-to-the-provision-of-quality-of-care-in-all-settings-globally>

Yuniyati, E., Soetjipto, B. E., Sudarmiatin, & Sopiah. (2024). Factors affecting the performance of independently practicing midwives. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2). [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.20](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.20)