



Penelitian



PELATIHAN SISTEM INFORMASI KELUARGA (SiGA) TERHADAP KEMAMPUAN DAN KEPATUHAN BIDAN JEJARING TERHADAP PENCATATAN DAN PELAPORAN

Triana Nur¹, Ratna Wardani²

^{1,2} Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia, Kediri, Jawa Timur, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Received: Juni 27, 2022

Revised: Juli 10, 2022

Accepted: Agustus 17, 2022

Available online: September 01, 2022

KATA KUNCI

Aplikasi Sistem Informasi Keluarga (SiGA): Pelatihan; Kemampuan; Kepatuhan

KORESPONDENSI

Triana Nur

E-mail: Triananur1973@gmail.com

A B S T R A K

Latar Belakang Masalah: Aplikasi Pelatihan Sistem Informasi Keluarga (SiGA) dibangun dengan tujuan memberikan kemudahan bagi pengelola data dan informasi di seluruh tingkatan wilayah dalam hal mengelola data laporan tahunan dan bulanan untuk sistem pelayanan KB, pengendalian lapangan serta pemutakhiran basis data keluarga Indonesia

Tujuan: menganalisis pengaruh Pelatihan Sistem Informasi Keluarga (SiGA) (X) terhadap Kemampuan (Y₁) dan Kepatuhan (Y₂) Bidan Jejaring terhadap Pencatatan dan Pelaporan SiGA

Metode: sebuah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskripsi analitik, sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 117 bidan di wilayah Kecamatan Sangata Utara Kabupaten Kutai Timur, dengan Teknik pengambilan sampling adalah *simple random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan uji analisis menggunakan regresi linear ganda

Hasil: terdapat nilai uji probabilitas signifikan variable pelatihan dengan kemampuan (Y₁) (*p value* <0,000; Coefisien Beta 0,793; R² 0,629). uji probabilitas signifikan variable pelatihan dengan kepatuhan (Y₂) (*p value* <0,001; Coefisien Beta 0,331; R² 0,605). uji probabilitas signifikan variable Kemampuan (Y₂) dengan kepatuhan (Y₂) (*p value* <0,000; Coefisien Beta 0,4891). *Indirect Effect* X→Y₁→Y₂; ((X→Y₁) x (Y₁→Y₂)) sebesar 0,398 (0,793x0,489).

Simpulan: Terdapat pengaruh positif Pelatihan Sistem Informasi Keluarga (SiGA) langsung dan tidak langsung significant Terhadap kemampuan dan kepatuhan Bidan Jejaring terhadap Pencatatan dan Pelaporan SiGA.

Background: The Family Information System Training Application (FIST) was built to provide convenience for data and information managers at all regional levels in terms of managing annual and monthly report data for the family planning service system and updating the Indonesian family database.

Purpose: Analyze the effect of Family Information System Training (FIST) (X) on Ability (Y₁) and Compliance (Y₂) of Network Midwives on SiGA Recording and Reporting

Methods: A quantitative study with an analytical description approach, the sample involved in this study were 117 midwives in the North Sangata District, East Kutai Regency. The sampling technique was simple random sampling.

Results: There is a significant probability test value of the training variable with ability (Y₁) (*p value* <0,000; Coefisien Beta 0,793; R² 0,629). significant probability test of training variable with compliance (Y₂) (*p value* <0,001; Coefisien Beta 0,331; R² 0,605). Significant probability test of ability variable (Y₂) with compliance (Y₂) (*p value* <0,000; Coefisien Beta 0,4891). *Indirect Effect* X→Y₁→Y₂; ((X→Y₁) x (Y₁→Y₂)) is 0,398 (0,793x0,489).

Conclusion: There is a positive direct and indirect significant positive effect of Family Information System Training (SiGA) on the ability and compliance of the Network Midwife to (FIST) Recording and Reporting.

PENDAHULUAN

Aplikasi SIGA mendukung pengelolaan SIGA berbasis Teknologi Informasi. Aplikasi SIGA dibangun dengan tujuan memberikan kemudahan bagi pengelola data dan informasi di seluruh tingkatan wilayah dalam hal mengelola data laporan tahunan dan bulanan untuk sistem pelayanan KB, pengendalian lapangan serta pemutakhiran basis data keluarga Indonesia¹.

Program pelatihan mutlak diperlukan, meskipun merupakan investasi yang mahal. Program pelatihan merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat menciptakan nuansa baru dalam upaya mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensinya, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, mengembangkan dan melaksanakan program pelatihan yang efektif bukanlah pekerjaan yang mudah¹.

Pelatihan SIGA adalah pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pengelola dan pelaksana SIGA, agar kompeten dan profesional di berbagai tingkatan mulai dari tingkat kabupaten / kota sampai dengan tingkat lini lapangan. Dalam memberikan layanan pelatihan yang berkualitas, penyelenggara memberikan pelatihan yang dirancang menarik sehingga pada saat mengikuti pelatihan, peserta menunjukkan antusiasme yang luar biasa serta mampu mencapai output pelatihan yang dipersyaratkan bagi peserta¹. Dengan adanya rangkaian pelatihan pengelolaan SIGA, diharapkan penyediaan dan pemanfaatan informasi menjadi semakin baik dalam upaya mendukung penyelenggaraan perkembangan kependudukan, pembangunan keluarga dan keluarga berencana di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Adapun yang dimaksud dengan pelatihan adalah sebagai penerapan pengetahuan, skill, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama periode waktu tertentu. Perubahan perilaku dan peningkatan pengetahuan serta skill tidak akan berarti banyak apabila penerapan dalam situasi kerja tidak memberikan dampak peningkatan prestasi. Meskipun demikian, pelatihan bukanlah hal yang sederhana. Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Pelatihan yang dilakukan bidan jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur bertujuan untuk meningkatkan kemampuan bidan dalam melakukan pencatatan dan pelaporan SIGA sesuai dengan harapan instansi, akan tetapi dalam aplikasinya pelatihan yang seharusnya dilakukan oleh bidan jejaring diperoleh melalui kegiatan pelatihan yang telah di rancang oleh instansi masih belum tepat sasaran, pelatihan yang dilakukan masih berkesan formalitas yang hanya digunakan untuk sebagai kewajiban bidan jejaring dalam bekerja

akan tetapi belum benar-benar diterapkan secara optimal oleh bidan jejaring dalam konteksnya dalam pelatihan. Pelatihan diharapkan mampu membuat bidan jejaring menerapkannya untuk menunjang kinerja yang dilakukan secara berkala, dengan adanya pelatihan dapat membantu bidan jejaring dalam mengerjakan pekerjaannya sendiri maupun membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja sehingga kesalahan-kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisir.

METODE

Sebuah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskripsi analitik. Penelitian ini melibatkan bidan jejaring tentang pencatatan dan pelaporan SIGA di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur berjumlah 125 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 111 responden, Teknik pengambilan sampling adalah *simple random sampling*. Jumlah tersebut didapatkan dari perhitungan dengan memasukkan *effect size 0.15, a err prob 0.05, power 0.95* didapatkan hasil *total sample size 107*. Uji Validitas dan reabilitas menggunakan kuesioner penelitian dengan jumlah pertanyaan valid 7 soal ($r=0,530$ s/d $0,787$; Cronbach alfa $0,850$). Penelitian dengan jumlah pertanyaan valid 5 soal ($r=0,492$ s/d $0,758$; Cronbach alfa $0,650$) dan kuesioner kaptuha 5 soal yang valid ($r=0,791$ s/d $0,877$; Cronbach alfa $0,876$). Uji klasik yang dilakukan adalah uji normalitas data, uji lieritas, uji heteroskedasitas, uji multikolinearitas serta uji analisis menggunakan regresi linear ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebaran Jawaban Bidan Jejaring

Tabel.1 Sebaran Jawaban Bidan Jejaring

NO	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
A	Pengetahuan					
1	Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur Telah Mengikuti Pelatihan SIGA		1 (0,9)	21 (19,6)	46 (43)	39 (36,4)
2	Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur Telah Menerapkan Hasil pelatihan SIGA di Fasilitas pelayanan Masing-masing		2(1,9)	22 (20,6)	41(38,2)	42(49,3)
3	Bidan jejaring telah mengaplikasikan hasil pelatihan di tempat kerja.			25 (23,2)	48 (44,9)	34 (31,8)
4	Pelatihan yang anda ikuti dapat membantu bidan lain mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif.			20(18,7)	45 (42,1)	42(39,3)
5	Setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat		2 (1,9)	20(18,7)	40 (37,4)	45 (42,1)
6	Bidan jejaring mampu meminimalisir terjadinya kesalahan di tempat kerja		2 (1,9)	24 (22,4)	43 (40,2)	38 (35,5)
7	Setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dalam instansi, teknologi maupun SDM	4(3,7)	5 (4,7)	29 (27,1)	43 (40,2)	26 (24,3)
2	Kemampuan					
1	Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.			17 (15,9)	38 (35,5)	52(48,6)

2	Bidan Jejaring memiliki pengetahuan untuk meng operasionalkan aplikasi SIGA			16(15)	28(26,2)	63(58,9)
3	Bidan Jejaring memiliki keterampilan dalam pelaksanaan pelayanan	13(12,1)	26(24,3)	29(27,1)	28(26,2)	11(10,3)
4	Bidan Jejaring mampu mengoperasionalkan aplikasi SIGA		1(0,9)	21(19,6)	43(40,2)	42(39,3)
5	Masa kerja yang lama dapat meningkatkan kemampuan bidan jejaring dalam bekerja			18(16,8)	39(36,4)	50(44,7)
C	Kepatuhan					
1	Bidan jejaring melaksanakan pelayanan sesuai dengan SOP yang ada			16(15,0)	43(40,2)	48(44,9)
2	Bidan jejaring melaksanakan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan			18(16,8)	38(35,5)	51(47,7)
3	Bidan jejaring memiliki sarana dan prasarana yang di butuhkan dalam pencatatan dan pelaporan			10(9,3)	43(40,2)	54(50,5)
4	Bidan jejaring melakukan koordinasi pada pimpinan			13(12,1)	37(34,6)	57(53,3)
5	Bidan jejaring melakukan koordinasi pada instansi yang terkait / BKKBN	1(0,9)	4(3,7)	15(14,0)	31(29,0)	56(52,3)

Tabel.2 Hasil Uji Regresi Linear Ganda Pengaruh Pelatihan SIGA dengan Kemampuan dan Kepatuhan Bidan Jejaring Terhadap Pelaksanaan SIGA

No	Variable	Coef	R	R ²	P value
1	Kemampuan	0,793	0,793	0,625	0,000*
2	Kepatuhan	0,331	0,778	0,695	0,000*

Significant dengan Uji F (Simultan)

Jadi dari analisis regresi dapat diuraikan sebagai berikut:
 (1) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan nilai koefisien sebesar 0,793. (2) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan nilai koefisien sebesar 0,331. (3) Kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan nilai koefisien sebesar 0,489. (4)

Pelatihan berpengaruh tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kepatuhan melalui kemampuan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan nilai koefisien sebesar 0.387 (0.793 x 0.489).

Jadi dapat diketahui dari analisis diatas model persamaan analisis regresi untuk dua jalur adalah untuk persamaan substruktur pertama: $Y_1 = 0,793 X$ Untuk persamaan substruktur kedua: $Y_2 = 0,331 X + 0,489 Y_1$ Penjabaran mengenai Pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh total (*total effect*) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel.3 pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung & pengaruh total

No	Direct Effect		Indirect Effect		Total Effect	
	Variabel	Nilai	Variabel	Nilai	Variabel	Nilai
1	$X \rightarrow Y_1$	0.793	-	-	$X \rightarrow Y_1$	0.793
2	$X \rightarrow Y_2$	0.331	$X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ $((X \rightarrow Y_1) \times (Y_1 \rightarrow Y_2))$	0.387	$(X \rightarrow Y_2) +$ $(X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2)$	0.718
3	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.489	-	-	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.489

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Pengaruh langsung pelatihan terhadap kemampuan sebesar 0.793, sedangkan pengaruh langsung pelatihan serta kemampuan terhadap kepatuhan masing-masing sebesar 0.331 dan 0.489.

Pengaruh tidak langsung variabel pelatihan terhadap kepatuhan melalui kemampuan sebesar 0.387. Untuk pengaruh total variabel pelatihan terhadap kepatuhan melalui kemampuan sebesar 0.718. Berdasarkan hasil pengaruh langsung, pengaruh

tidak langsung dan pengaruh total terdapat komparasi antara masing-masing pengaruh.

Pengaruh Pelatihan dan Kemampuan

Pada level of significant 0,05 diperoleh nilai probabilitas signifikansi untuk variabel pelatihan (X), sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara statistik variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kemampuan. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel pelatihan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring telah mengikuti pelatihan SIGA, bidan jejaring telah

menerapkan hasil pelatihan SIGA di fasilitas pelayanan masing-masing, bidan jejaring telah mengaplikasikan hasil pelatihan di tempat kerja, pelatihan yang anda ikuti dapat membantu bidan lain mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif, setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, bidan jejaring mampu meminimalisir terjadinya kesalahan di tempat kerja, setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dalam instansi, teknologi maupun SDM telah mampu meningkatkan variabel kemampuan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, bidan jejaring memiliki pengetahuan untuk mengoperasikan aplikasi SIGA, bidan jejaring memiliki keterampilan dalam pelaksanaan pelayanan, bidan jejaring mampu mengoperasikan aplikasi SIGA, masa kerja yang lama dapat meningkatkan kemampuan bidan jejaring dalam bekerja secara nyata / signifikan.

Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan 2 yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. SDM yang unggul sangat dibutuhkan perusahaan untuk menghadapi persaingan global yang semakin tinggi. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan². Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan². Kemampuan kerja adalah suatu kesanggupan yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja serta penerapan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan². Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan tugas dalam suatu

pekerjaan². Variabel kemampuan kerja karyawan mempunyai tiga indikator ukuran, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan penelitian perilaku kepatuhan perawat melaksanakan sop terhadap kejadian keselamatan, dan penelitian pengembangan model pelatihan teknis bagi penyuluh keluarga berencana untuk meningkatkan kompetensi menyatakan hal yang sejalan dengan hasil penelitian saat ini bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kemampuan^{3,4,5}.

Pengaruh pelatihan dan Kepatuhan

Pada level of significant 0,05, diperoleh nilai probabilitas signifikansi untuk variabel pelatihan (X), sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti secara statistik variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepatuhan. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel pelatihan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring telah mengikuti pelatihan SIGA, bidan jejaring telah menerapkan hasil pelatihan SIGA di fasilitas pelayanan masing-masing, bidan jejaring telah mengaplikasikan hasil pelatihan di tempat kerja, pelatihan yang anda ikuti dapat membantu bidan lain mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif, setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, bidan jejaring mampu meminimalisir terjadinya kesalahan di tempat kerja, setelah mengikuti pelatihan bidan jejaring mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dalam instansi, teknologi maupun SDM telah mampu meningkatkan variabel kepatuhan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring melaksanakan pelayanan sesuai dengan SOP yang ada, bidan jejaring melaksanakan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, bidan jejaring memiliki sarana dan prasarana yang di butuhkan dalam pencatatan dan pelaporan, bidan jejaring melakukan koordinasi pada pimpinan, bidan jejaring melakukan koordinasi pada instansi yang terkait / BKKBN secara nyata / signifikan.

Pelatihan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Pelatihan tenaga kerja dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mutu sumber daya manusia. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Kepatuhan adalah tingkat seseorang melaksanakan suatu cara atau berperilaku seseorang dengan apa yang disarankan atau dibebankan kepadanya. Kepatuhan perawat adalah perilaku

perawat sebagai seorang profesional terhadap suatu anjuran, prosedur atau peraturan yang harus dilakukan atau ditaati. *Theory of Planned Behavior* menyampaikan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul karena adanya intensi/ niat untuk berperilaku, munculnya niat berperilaku ditentukan oleh 3 faktor penentu yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan *perceived behavioral control*. Variabel lain yang memengaruhi intensi selain beberapa faktor utama tersebut antara lain: usia, jenis kelamin, masa kerja, pengetahuan, sikap, lingkungan kerja, dan beban kerja. Penelitian analisis kebutuhan pelatihan ASN penyuluh keluarga berencana dan penelitian peran badan kependudukan keluarga berencana nasional Provinsi Bengkulu dalam pelatihan petugas lapangan keluarga berencana menyatakan hal yang sejalan dengan hasil penelitian saat ini bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kepatuhan^{6,7}.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kepatuhan

Pada level of significant 0,05, diperoleh nilai probabilitas signifikansi untuk variabel kemampuan (Y_1), sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti secara statistik variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepatuhan. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel kemampuan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, bidan jejaring memiliki pengetahuan untuk mengoperasikan aplikasi SIGA, bidan jejaring memiliki keterampilan dalam pelaksanaan pelayanan, bidan jejaring mampu mengoperasikan aplikasi SIGA, masa kerja yang lama dapat meningkatkan kemampuan bidan jejaring dalam bekerja telah mampu meningkatkan variabel kepatuhan yang diukur oleh indikator: bidan jejaring melaksanakan pelayanan sesuai dengan SOP yang ada, bidan jejaring melaksanakan pencatatan dan pelaporan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bidan jejaring memiliki sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pencatatan dan pelaporan, bidan jejaring melakukan koordinasi pada pimpinan, bidan jejaring melakukan koordinasi pada instansi yang terkait / BKKBN secara nyata / signifikan.

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. SDM yang unggul sangat dibutuhkan perusahaan untuk menghadapi persaingan global yang semakin tinggi. Kecakapan adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan². Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kemampuan kerja adalah suatu kesanggupan yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja serta

penerapan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan. Variabel kemampuan kerja karyawan mempunyai tiga indikator ukuran, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Kepatuhan adalah tingkat seseorang melaksanakan suatu cara atau berperilaku seseorang dengan apa yang disarankan atau dibebankan kepadanya. Kepatuhan perawat adalah perilaku perawat sebagai seorang profesional terhadap suatu anjuran, prosedur atau peraturan yang harus dilakukan atau ditaati. *Theory of Planned Behavior* menyampaikan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh individu timbul karena adanya intensi/ niat untuk berperilaku, munculnya niat berperilaku ditentukan oleh 3 faktor penentu yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan *perceived behavioral control*. Variabel lain yang memengaruhi intensi selain beberapa faktor utama tersebut antara lain: usia, jenis kelamin, masa kerja, pengetahuan, sikap, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, penelitian *Analysis of Factors Related to the Compliance of Nurses in Applying the Standard of Nursing Care Inpatient* dan penelitian *Experimental analysis of the effect of standards on compliance and performance*; penelitian *Verbal capability as a variable mediator the effect between discipline techniques and mother ability to give commands to traditional games on down syndrome children's compliance* menyatakan hal yang mendukung hasil penelitian saat ini bahwa kemampuan berpengaruh terhadap variabel kepatuhan^{8,9,10}.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur; (2) Pelatihan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur; (3) Kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan Bidan Jejaring di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Staf, Kepala Desa, Camat, dan Dinas Kesehatan Kutai Timur dan seluruh Masyarakat di Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Kutai Timur.

Kepada Dosen dan Civitas Akademika Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan (IIK) Strada Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

1. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). (2018). *Https://keluargaIndonesia.Id/Kabar/Bkkbn-Siapkan-Siga-Data-Keluarga-by-Name-by-Address*.
2. P. Robbins, Stephen. (2017). *Organizational Behavior* (Tenth Edit). Prentice Hall, Upper Saddle River.
3. I. Trawardani, B., A. Prasetya, & Y. Mayowan. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 29 No. 1 Desember 2015. Administrasibisnis. Studentjournal. Ub. Ac. Id*.
4. I. Pagala, Z. Shaluhayah, and B. Widjasena, "Perilaku Kepatuhan Perawat Melaksanakan SOP Terhadap Kejadian Keselamatan Pasien di Rumah Sakit X Kendari," *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, vol. 12, no. 1, pp. 138-149, Jan. 2017. <https://doi.org/10.14710/jpki.12.1.138-149>
5. D. Jayanti, R. D, Z. Syahril, & R. Situmorang. Pengembangan Model Pelatihan Teknis bagi penyuluh Keluarga Berencana untuk Meningkatkan Kompetensi Melaksanakan Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan / Perkotaan. *Jurnal Teknologi Pendidikan. Vol. 21, No. 1, April 2019*.
6. K. Banuwa, A. & N. Susanti, A. Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaiswara, 1(1), 35-43.2021*
7. E. Ermawati, A. Imanda, & Asnawati. Peran Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Bengkulu dalam Pelatihan Petugas Lapangan Keluarga Berencana. *Jurnal Professional FIS UNIVED Vol. 5 No. 1 Juni 2018*.
8. Pradana, Lujeng Galih. Analysis of Factors Related to the Compliance of Nurses in Applying the Standard of Nursing Care Inpatient at the Bakti Mulia Hospital Muncar Banyuwangi. *Journal For Quality In Public Health. VOL. 2 NO. 2 (2019):*
9. Boussalis, Constantine. Feldman, Yuval. SMith, Henry E. (2017). Experimental analysis of the effect of standards on compliance and performance. *Wiley Online Library. Regulation & Governance Volume 12 Issue 2 P. 277-298*.
10. driyani, Natris. Verbal capability as a variable mediator the effect between discipline techniques and mother ability to give commands to traditional games on down syndrome children's compliance. *Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 07 Fakultas Psikologi 0700 Psikologi Prosiding Workshop/Lokakarya/Seminar.2019*