

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu penyelenggara pelayanan kesehatan perorangan. Pelayanan kesehatan oleh rumah sakit meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Depkes (2009), rumah sakit adalah institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam melaksanakan pelayanan kesehatan tersebut, rumah sakit harus memenuhi beberapa persyaratan yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga yang memiliki potensi. Menurut Depkes (2009), disebutkan bahwa suatu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan, serta tenaga tidak tetap dan konsultan sesuai kebutuhan rumah sakit.

Tenaga perawat merupakan salah satu jenis tenaga yang dibutuhkan rumah sakit. Tenaga perawat sangat berperan penting dalam pemberian pelayanan yang aman dan bermutu, yang berdampak pada kenyamanan, kesembuhan, dan kepuasan pasien (Depkes 2004). Namun demikian, beban kerja tenaga perawat juga perlu diperhatikan. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 yangmana perawat diatur haknya sebagai tenaga kerja bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pada rumah sakit, pekerja yang dari segi jumlah terbanyak adalah perawat dan perawat berinteraksi dengan klien paling lama. Dalam buku yang ditulis Siagian (2003) dalam sebuah rumah sakit, profesi perawat sebagai sumber daya

yang penting. Perawat harus terus-menerus memberi pelayanan kepada pasien selama 24 jam setiap hari sehingga jumlahnya pada rumah sakit paling dominan.

Jam kerja yang terlalu panjang dapat didefinisikan sebagai bekerja secara teratur lebih dari 48 jam per minggu. Definisi ini sejalan dengan standar perburuhan internasional yang relevan, Konvensi No. 1 dan 30 yang membatasi jam kerja normal hingga 48 jam per minggu dan juga dengan literatur yang relevan mengenai efek jam kerja terhadap keselamatan kerja dan kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja, dan produktivitas dan kinerja (ILO, 2018).

Rumah sakit yang memberikan pelayanan rawat inap mengharuskan adanya pengaturan shift kerja agar pelayanan kesehatan terus diberikan kepada seluruh pasiennya. Didalam Undang – Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, setiap pengusaha atau pelayanan kesehatan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Karena ada ketentuan tersebut dan proses kerja tidak bisa berhenti, maka diaturlah pembagian waktu kerja bagi setiap karyawan atau pegawai dengan shift kerja. Periode kerja dibagi menjadi 3 yaitu periode pagi sampai sore, periode sore sampai malam dan ada yang bekerja pada periode malam sampai pagi (Kemenkes, 2014).

Nur Aini(2018) melakukan penelitian terkait hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RS Herna Medan didapatkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dengan kelelahan pada perawat rawat inap di RS Herna Medan yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,016$. Dari analisis ini dapat diketahui bahwa diantara shift pagi, sore dan malam yang memiliki tingkat kelelahan yang paling tinggi ditemukan pada shift malam karena jam kerjanya yang panjang mencapai 9 jam dalam satu shift serta waktu tidur yang kurang mengakibatkan perawat sering mengantuk dan ingin berbaring. Diketahui bahwa waktu tidur di siang hari tidak seefektif saat malam hari.

Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat untuk menyegarkan tubuh. Tetapi apabila kelelahan tidak segera diatasi dan pekerja dipaksa terus bekerja, maka kelelahan akan semakin parah berakibat pada penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja (Tarwaka, 2004). Karakteristik kelelahan kerja akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang

dilakukan, sedangkan menurunnya rasa lelah adalah didapat dengan memberikan istirahat yang cukup (Nurmianto, 2018).

Kelelahan juga merupakan akibat dari kebanyakan tugas pekerjaan yang sama dan berulang. Penyebab yang berkaitan dengan tempat kerja: kerja shift, tempat kerja yang buruk, stress di tempat kerja, monoton pekerjaan dan kebosanan dan beban kerja. Kelelahan kerja merupakan penurunan ketahanan dan daya tahan tubuh untuk melakukan pekerjaan (Suma'mur 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Handayani dan Hotmaria (2021) terkait hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat didapatkan nilai $p = 0,03$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kalideres dan nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 1,708 yang berarti perawat dengan beban kerja berlebihan berisiko 1,7 kali untuk mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan perawat dengan beban kerja normal.

Berdasarkan survey awal, Rumah Sakit Royal Prima Medan memiliki jumlah perawat di unit rawat inap sebanyak 300 orang. Rumah Sakit Royal Prima Medan memberikan pelayanan jasa kesehatan selama 24 jam terbagi dalam 3 shift kerja yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam dengan Bed Occupancy Rate terakhir pada di bulan Mei Sebesar 37%. Kondisi dimana Rumah Sakit Royal Prima Medan menerima pasien Covid-19 dan melayani pasien dengan jaminan kesehatan BPJS Kesehatan, pasien asuransi pribadi maupun korporat dan juga menjadi rujukan dari Rumah Sakit tipe C dan D di seluruh Kabupaten atau Kota akan memberi beban kerja tambahan kepada perawat rawat inap yang mana perawat diwajibkan memakai Alat Pelindung Diri lengkap saat bekerja sebagai standar proteksi terhadap perawat dari tertularnya virus Covid-19. Dari wawancara singkat dengan 2 perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan mengalami kelelahan saat bertugas seperti perasaan gerah dan berkeringat bahkan untuk minum saja cukup merepotkan dikarenakan memakai Alat Pelindung Diri. Saat masuk shift malam juga menyebabkan sering menguap. Pekerjaan yang monoton juga membuat perawat jenuh dan lelah. Dengan ini penulis ingin mengetahui faktor-faktor yang kelelahan kerja pada perawat rawat inap.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan meliputi faktor individu, faktor shift kerja dan faktor beban kerja sebagai variabel independen terhadap kelelahan kerja sebagai variabel dependen.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang ingin diketahui dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan pada tahun 2021.

1.3.2. Tujuan Khusus

Untuk Mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh faktor karakteristik individu (umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan) perawat rawat inap terhadap kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan shift kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja perawat rawat inap terhadap kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Bagi Rumah Sakit Royal Prima Medan

Sebagai masukan mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebab kelelahan kerja pada perawat rawat inap sebagai bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam membina dan mengembangkan kualitas tenaga kerja perawat.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian di lapangan

3. Bagi Pendidikan

Memberi informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan pada tahun 2021 dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.