

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Berdasarkan regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 di Indonesia, rumah sakit diartikan sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang membuka pintu untuk pasien dalam periode waktu yang telah ditentukan. Dapat diartikan rumah sakit merupakan suatu institusi yang memberikan fasilitas pelayanan Kesehatan kepada masyarakat. Usaha kesehatan meliputi semua kegiatan yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat hingga mencapai taraf kesehatan optimal. Kegiatan tersebut meliputi pemeliharaan, promosi kesehatan, pencegahan penyakit, pengobatan, dan rehabilitasi, yang dijalankan secara terpadu dan berkesinambungan. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi citra sosial dari fasilitas kesehatan. Kualitas layanan keperawatan sangat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. (Fajriati et al., 2018)

Pelayanan keperawatan merupakan menjadi bagian integral dari pelayanan Kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar dalam mencapai suatu tujuan dalam pembangunan di bidang Kesehatan. Sebagai pemberi pelayanan keperawatan secara professional, perawat diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan keperawatan guna meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat menuju arah Kesehatan yang optimal. Peran klasifikasi pasien di ruang rawat inap sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Dengan

melakukan klasifikasi pasien, hal ini dapat membuat pasien merasa dihargai dan memungkinkan mereka untuk mengetahui tingkat stres dan beban kerja di setiap ruang rawat inap. Memahami beban kerja dan tingkat stres di kamar pasien sangat penting untuk menentukan kualitas dan kuantitas staf perawat yang dibutuhkan. (Maharani, 2019)

Seorang perawat merupakan individu yang telah menyelesaikan program pendidikan perawat baik di dalam maupun luar negeri sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh aturan dan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, peran dan fungsi perawat adalah untuk melaksanakan tugas profesionalnya dengan aktif dalam mengedukasi dan melatih pasien untuk hidup sehat secara mandiri. Dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tindakan yang diambil, sehingga diharapkan perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja. (Wirentanus, 2019)

*World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat (2). Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65 %) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk (3). Rasio perawat di Yogyakarta sebanyak 122,74 per 100.000 penduduk, dan di Kulon Progo rasio perawatnya sebanyak 84,91 per 100.000 penduduk, masih jauh dari target yang sebesar 158 per 100.000 penduduk. (Rizky et al., 2018)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh *International Council of Nurses* (ICN), ada peningkatan beban kerja yang dialami oleh perawat dari empat menjadi enam menyebabkan peningkatan kematian pasien sebesar 14% selama 30 hari pertama rawat inap. Irwandy (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara jumlah kematian dengan jumlah perawat per-pasien per-hari. Menurutnya, sebanyak 53,2% dari waktu yang benar-benar produktif digunakan untuk melakukan perawatan kesehatan secara langsung, sementara 39,9% sisanya digunakan untuk kegiatan pendukung. Tenaga kesehatan, khususnya perawat, di mana analisis beban kerja mereka dapat dipertimbangkan dalam kaitannya dengan aspek-aspek seperti tugas yang dilakukan sebagai bagian dari fungsi utama mereka, serta tugas tambahan yang dilakukan, jumlah pasien yang harus dirawat dan kemampuan mereka untuk bekerja sesuai dengan seni. dengan pelatihan yang diterima perawat, jam kerja yang digunakan untuk menjalankan tugasnya, sesuai dengan jam kerja harian, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat melakukan pekerjaannya dengan baik. (Febrina et al., 2020)

*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mengatakan petugas kesehatan adalah pekerjaan berisiko tinggi untuk stres. Stres adalah rangsangan atau tindakan tubuh manusia, baik eksternal maupun internal, yang dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang dapat berkisar dari penurunan kesehatan hingga penyakit. Stres terkait pekerjaan adalah respons emosional dan fisik yang mengganggu atau berbahaya dan terjadi ketika tuntutan kerja tidak selaras dengan keterampilan, sumber daya, atau aspirasi pekerja dan pekerjaan itu paling dekat hubungannya dengan pekerjaan atau

kesehatan yang menyerupai mereka yang menderita stres atau depresi. Petugas kesehatan yang berisiko tinggi mengalami stres terkait pekerjaan termasuk perawat (Awalia et al., 2021)

Menurut *International Labour Organization* (ILO) tahun 2014, stres terkait pekerjaan ialah duduk perkara kesehatan yang paling seringkali dilaporkan, sebesar 50-60% berasal dari semua hari kerja yang hilang dikaitkan dengan stres akibat suatu pekerjaan. Jumlah orang yang menderita syarat stres yang ditimbulkan atau diperburuk dengan pekerjaan cenderung mengalami peningkatan (Dimkatni et al., 2020)

Profesi keperawatan menghadapi berbagai situasi yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja, khususnya terkait dengan interaksi dengan pasien dan profesional kesehatan lainnya. Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak dibandingkan dengan profesi lainnya. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), hampir 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja yang ditandai dengan gejala pusing, kelelahan, permusuhan, dan kesulitan beristirahat karena beban kerja yang berlebihan dan penghasilan yang tidak mencukupi. Data dari Riskesda Sulteng tahun 2018 menunjukkan bahwa jumlah perawat mencapai 7.211 orang, sehingga kejadian stres kerja di kalangan perawat cukup tinggi. Di Kota Palu, misalnya, jumlah perawat mencapai 3000 orang, namun hanya 1.500 orang yang terdaftar sebagai anggota PPNI. (Sains, 2022)

Stress memiliki arti suatu respon tubuh yang bersifat tidak khusus terhadap setiap tuntutan atau beban, tertekan bisa muncul jika seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak bisa mengatasi tugas yang

diberikan itu maka tubuh akan berespon dalam menunjukkan tidak bisa terhadap tugas sebelumnya sebagai akibatnya orang tersebut dapat mengalami tekanan. Stress kerja perawat bisa terjadi jika perawat dalam bertugas menerima beban kerja yang melebihi kemampuannya sebagai akibatnya perawat tersebut tidak bisa memenuhi tugasnya maka perawat tersebut dikatakan mengalami tekanan kerja. Jika stress telah mencapai titik tertinggi yang kira-kira sinkron menggunakan kemampuan maksimum kinerja perawat maka di titik ini stress cenderung tidak membuat pembaharuan kinerja pada akhirnya mempengaruhi kinerja asal perawat tersebut. (Maharani, 2019)

Kelebihan beban kerja dapat menimbulkan stres pada seseorang karena tuntutan yang terlalu tinggi dalam keahlian, kecepatan, dan beban kerja yang berat. Pada perawat, faktor-faktor seperti perubahan kondisi pasien dan jumlah jam perawatan yang melebihi keterampilan pengasuh dapat mempengaruhi beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dan tugas yang memerlukan keahlian yang lebih tinggi merupakan beban kuantitatif dan kualitatif yang dapat menyebabkan stres. Jika tugas yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan fisik, pengetahuan, dan waktu yang tersedia, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres bagi perawat. (Maharani, 2019)

Penjadwalan merupakan Kelolaan waktu yang tersedia untuk melakukan semua pekerjaan guna menyelesaikan aktivitas hingga selesai, yang akan optimal dalam batasan tertentu. Jadwal keperawatan di Indonesia biasanya dibagi menjadi shift pagi, siang dan malam.(Rahman et al., 2018) Program keperawatan berdampak pada tingkat pengalaman yang dimiliki dan kemampuan atau kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan perawatan

pasien. Jadwal kerja perawat, yang sering berubah dan tidak disinkronkan dengan kapasitas, berdampak buruk karena kondisi pasien memburuk dan semangat staf turun dalam keadaan darurat (Clark, Moule, Topping, & Serpell, 2015). Perencanaan adalah pengelolaan jam untuk menyelesaikan semua pekerjaan, agar semua tugas selesai untuk mencapai tujuan yang maksimal, dengan tidak lupa memperhatikan keterbatasan yang ada. (Rahman, Mulyani, & Rizany, 2018)(Rahmaniah et al., 2020)

Kinerja merujuk pada prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam suatu organisasi. Prestasi ini meliputi hasil kerja dari berbagai jabatan, tidak hanya terbatas pada jabatan fungsional atau struktural, namun juga termasuk seluruh anggota di dalam organisasi (Ilyas, 2002). Pekerjaan seorang perawat menjadi tolok ukur pelayanan kesehatan, sehingga perlu dilakukan studi kinerja untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan bagi pasien yang sehat maupun sakit. (Mulyono, Hamzah, & Abdullah, 2013).(Glady Endayani Salawangi, Febi K. Kolibu, 2018)

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD. UKI Jakarta, JL. Mayjen Sutoyo No.2, RT.05/RW.11 Cawang, Kec, Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. Jumlah perawat ada 136 orang. UKI merupakan rumah sakit tipe B Pendidikan yang terletak di Jakarta Timur. Rumah Sakit UKI ini telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi RS (KARS) berdasarkan akreditasi versi SNARS edisi 1 dengan sertifikat nomor: KARS-SERT/17/VII/2018 lulus tingkat PARIPURNA, dan menjadi rumah sakit Pendidikan utama FK UKI.

Hasil analisis pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober 2022 di RSUD UKI dengan melakukan interview bagian kaji etik RSUD. UKI didapatkan bahwa kebanyakan perawat yang bekerja di RSUD. UKI melebihi 5 tahun bekerja, kemudian rata-rata pasien untuk setiap ruang rawat inap ialah 5 – 10 pasien. Untuk perawat yang berjaga di ruangan rawat inap RSUD. UKI setiap shift nya yaitu: shift pagi 24 perawat, shift siang 16 perawat, shift malam 14 perawat. Kemudian untuk rata-rata jam kerja perawat di ruang rawat inap RSUD. UKI adalah 8 jam. Untuk jumlah cuti yang dapat diterima oleh perawat selama satu tahun adalah 12 hari. kemudian hasil dari wawancara terhadap kaka perawat yang berjaga di ruang rawat inap RSUD. UKI didapatkan apabila di salah satu ruang rawat inap tidak ada pasien maka perawat tersebut pindah keruangan lain atau ke ruangan yang memiliki jumlah pasien lebih dari biasanya, serta didalam lingkungan kerja antar perawat saling support untuk membantu meringankan beban kerja serta kinerja antar perawat.

Hasil dari uraian diatas dengan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stres, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI” yang bertujuan ingin mengetahui bagaimana pengaruh manajemen implementasi penjadwalan dinas dengan tingkat stress dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stres, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Manajemen Implementasi Penjadwalan Dinas, Tingkat Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi Distribusi Frekuensi manajemen implementasi penjadwalan dinas, tingkat stress dan beban kerja serta kinerja perawat
- 2) Mengidentifikasi hubungan manajemen implementasi penjadwalan dinas terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. UKI
- 3) Mengidentifikasi hubungan tingkat stress terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. UKI
- 4) Mengidentifikasi hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. UKI



## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1) Bagi Instansi Kesehatan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk dapat mengembangkan kinerja perawat yang berpengaruh dengan penjadwalan, tingkat stress dan beban kerja

2) Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional

Data dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan referensi diperpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional dan untuk menambah pengetahuan mahasiswa mengenai objek yang diteliti.

3) Bagi Instansi RSU. UKI

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak RSU. UKI dalam melakukan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menerapkan penjadwalan, tingkat stress dan beban kerja yang sesuai untuk perawat.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi serta acuan untuk penelitian yang lebih lanjut.