

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit sebagai lembaga pemberi layanan kesehatan kepada individu dengan cara komprehensif yang mempersiapkan berbagai layanan, yaitu rawat jalan, rawat inap serta UGD (Pemenkes RI, 2020). Pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit diberikan oleh para tenaga kerja di antaranya adalah tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, nonkesehatan, dan lain sebagainya (Permenkes, 2020). Berdasarkan data Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2013, perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah tertinggi dengan rerata 74 orang per Rumah Sakit (Kemenkes, 2014).

UU No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pada pasal 86 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Risiko terjadinya masalah kesehatan dan kecelakaan yang terjadi karena pekerjaan pada Rumah Sakit amat tinggi, maka upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi suatu keharusan untuk dilaksanakan. UU No.36 Tahun 2009 pasal 164 mengenai Kesehatan Kerja menjelaskan upaya kesehatan kerja memiliki maksud dan tujuan agar dapat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sehingga para tenaga kerja hidup sehat dan bebas dari masalah kesehatan maupun pengaruh buruk yang didapatkan akibat pekerjaan.

Kelelahan merupakan suatu kondisi disertai dengan turunnya efisiensi serta kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan berperan ganda dalam etiologi kecelakaan kerja, yaitu kelelahan dapat menyebabkan penurunan kemampuan seseorang untuk memproses informasi mengenai suatu keadaan yang berbahaya dan juga dapat menurunkan kemampuan untuk menanggapi keadaan berbahaya tersebut. Kelelahan kerja pada seseorang juga dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan

kerja pada masyarakat sekitar yang terkait dengan tenaga kerja pada bidang pelayanan jasa seperti tenaga medis dan pengemudi transportasi (Ramdan, 2018). Menurut Maurits (2012) dalam Wurarah et al. (2020) kelelahan dapat disebabkan oleh pekerjaan yang disebut sebagai kelelahan kerja. Kelelahan kerja diakibatkan karena banyak faktor, dimulai dari lingkungan kerja tidak memenuhi syarat hingga faktor psikososial yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja.

Terdapat berbagai faktor yang dapat menimbulkan kelelahan, salah satunya adalah faktor kerja seperti shift kerja, waktu kerja, waktu istirahat, beban kerja serta tuntutan pekerjaan (Sabaruddin dan Abdillah, 2019). *International Labour Organization* tahun 2014 menunjukkan data pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan setiap tahunnya terdapat dua juta pekerja dan terutama disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian Hazzard et al. (2013) menunjukkan terdapat hubungan beban kerja dengan kelelahan pada perawat.

Beban kerja adalah suatu kumpulan rangkaian aktivitas yang wajib dikerjakan oleh organisasi maupun pemegang jabatan dalam waktu tertentu dan tidak boleh melampaui batas kemampuan fisik maupun psikologis pekerja (Vanchapo, 2020). UU Kesehatan No.36 tahun 2009 menjelaskan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai besaran pekerjaan yang ditanggung oleh suatu jabatan maupun unit organisasi dan merupakan hasil kali jumlah pekerjaan dan waktu. Beban kerja perawat merupakan semua pekerjaan yang dilaksanakan oleh perawat ketika sedang bertugas di suatu unit pelayanan (Waryantini dan Maya, 2020).

Tenaga kerja di Rumah Sakit tidak terpisahkan dari suatu penentuan aturan jam kerja yang disebut sebagai shift kerja. Pengaturan ini biasanya diterapkan dengan tujuan agar kinerja dan produktivitas tenaga kerja dapat optimal (Rhamdani dan Wartono, 2019). Suma'mur dalam Auliya dan Wikansari (2017) mengungkapkan bahwa shift kerja yang merupakan pola waktu kerja ini biasanya dibagi menjadi 3, yakni pagi, siang, dan malam. Pekerja yang bekerja di luar jam umum dapat memperoleh masalah jika tidak dapat menyesuaikan diri. Efek yang dapat terjadi antara lain adalah peningkatan risiko masalah kesehatan, menjadi

faktor yang menyebabkan kantuk, lelah, masalah kognisi serta tidur secara cepat (Wright Jr. et al., 2013).

Rumah Sakit Kartika Kasih termasuk dalam golongan RS Tipe D yang beroperasi 24 jam setiap harinya. Oleh sebab itu, Rumah Sakit Kartika Kasih memberlakukan shift kerja terhadap perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Kartika Kasih. Shift yang diberlakukan terbagi atas tiga waktu yaitu pagi, siang, dan malam. Setiap shift kerja perawat di Rumah Sakit Kartika Kasih berlaku untuk satu bulan dan kemudian jadwal shift akan berganti setelah satu bulan. Dari hasil survei kepada beberapa perawat di Rumah Sakit Kartika Kasih, banyak perawat yang merasa lelah akibat beban kerja serta ketika mendapatkan jadwal shift pada malam hari. Beberapa perawat yang merasa kelelahan memilih untuk beristirahat, bertukar shift dengan rekan kerja dan terkadang memilih untuk istirahat di rumah.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi “Hubungan Perbedaan Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kartika Kasih”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Terdapat berbagai dampak buruk yang muncul akibat kelelahan kerja baik terhadap individu maupun orang sekitar, maka penulis berfokus untuk meneliti hubungan perbedaan shift kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Kartika Kasih khususnya di Instalasi Rawat Inap.

## **I.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengidentifikasi hubungan perbedaan shift kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Kartika Kasih khususnya pada Instalasi Rawat Inap.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi shift kerja perawat di RS Kartika Kasih bagian Rawat Inap
- b. Mengetahui distribusi beban kerja perawat di RS Kartika Kasih bagian Rawat Inap
- c. Mengetahui distribusi kelelahan kerja perawat di RS Kartika Kasih bagian Rawat Inap
- d. Mengidentifikasi hubungan perbedaan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kartika Kasih.
- e. Mengidentifikasi hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kartika Kasih.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Mengetahui tingkat kelelahan pada tenaga keperawatan yang diakibatkan oleh pembagian shift kerja di Rumah Sakit Kartika Kasih.
- b. Mengetahui tingkat kelelahan pada tenaga keperawatan yang diakibatkan oleh beban kerja di Rumah Sakit Kartika Kasih.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh pada penelitian diharapkan memberikan manfaat terhadap:

- a. Responden

Dapat menjadi sumber informasi agar responden dapat mengelola waktu istirahat dan kerja untuk meminimalisir risiko terjadinya kelelahan.

- b. Rumah Sakit

Dapat dijadikan sumber informasi dan gambaran untuk mempertimbangkan pembuatan kebijakan mengenai jam kerja dan beban kerja dengan tujuan mengurangi risiko terjadinya kelelahan kerja. Hal ini

bertujuan agar hasil kerja dari perawat di Rumah Sakit dapat optimal dan juga mengurangi kecelakaan kerja.

c. Instansi Pendidikan

Agar dapat dijadikan bahan untuk dipelajari dan tempat untuk mengaplikasikan pengetahuan pada bidang kedokteran kerja.

d. Penulis

Menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalamanterkait pokok penelitian, menjadikan diri bermanfaat bagi oranglain.