

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan segala kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja (OHSAS 18001:2007). Salah satu penerapan K3 pada bidang kesehatan ialah di rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki kegiatan pelayanan pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan (kuratif), pemulihan kesehatan (rehabilitatif) dan peningkatan kesehatan (promotif)

Dalam melaksanakan tugasnya, pekerja rumah sakit banyak terpapar dengan berbagai faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan mereka. Mereka selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, dimana bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Rumah sakit adalah salah satu pelayanan yang beroperasi 24 jam dimana perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60 % dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Pekerjaan seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari pengaturan jam kerja /waktu kerja.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang menempati urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia/karyawannya atau tenaga kerjanya, sarana dan prasarana atau fasilitas kerjanya.

Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah maupun kemampuan maka niscaya organisasi tersebut berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (Notoatmodjo 2007, hlm.228).

Pekerjaan seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari pengaturan jam kerja di suatu rumah sakit yang lebih dikenal dengan istilah waktu kerja. Waktu kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur (60 – 80%), gangguan kesehatan fisik dan psikologi serta gangguan sosial maupun kehidupan keluarga. dalam jangka waktu yang lama kerja waktu dapat mengakibatkan gangguan pencernaan, gangguan tidur dan kelelahan.

Menurut Budiono, dkk. (2000, hlm.82) Kelelahan (fatigue) merupakan suatu perasaan yang bersifat subyektif. Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan. Kelelahan kerja merupakan komponen kelelahan fisiologis dan psikologis. Kerja fisik terus menerus dan memerlukan konsentrasi dapat diukur dengan perubahan fisiologis dalam tubuh yaitu penurunan waktu reaksi dan perubahan psikologis yaitu adanya perasaan lelah, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia.

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi waktu kerja, faktor individu (kesehatan/ penyakit, jenis kelamin, umur, pendidikan, beban kerja, masa kerja dan status gizi) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi).

Kelelahan kerja di Rumah Sakit antara lain kelelahan yang disebabkan faktor fisik seperti suhu, penerangan, mikroorganisme, zat kimia, kebisingan dan circadian rhythms (terutama pada perawat waktu malam) sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik ditempat kerja maupun dirumah atau masyarakat sekeliling.

RS Mulya Tangerang merupakan sarana pelayanan yang bekerja selama 24 jam. Jam kerja untuk waktu pagi yaitu pukul 06.00 – 14.00 WIB (8 jam), waktu siang pada pukul 14.00 – 22.00 (8 jam) dan waktu malam pada pukul 22.00 – 06.00 WIB (8 jam). Meskipun telah diatur dengan waktu kerja, ternyata menurut survey awal muncul keluhan kelelahan pada perawat ruang rawat inap yang bekerja di rumah sakit tersebut, seperti mengantuk, sakit kepala, sulit konsentrasi dan merasa lelah saat bekerja.

Tugas pokok perawat yaitu mengharuskan kesiapan untuk merespon dalam kondisi apapun dan segera berfikir cepat mengingat jenis pasien dan penyakitnya

memerlukan tindakan berbeda dan segera. Berbagai macam faktor yang mempengaruhi pekerjaan seorang perawat dapat berakibat pada kelelahan kerja perawat, serta dapat menurunkan produktivitas kerja.

Terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja perawat. Dari latar belakang dirumuskan tujuan yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja perawat di rumah sakit mulya Tangerang.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis ingin melakukan kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan perawat bagian rawat inap di rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.

I.3 Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimanakah gambaran tingkat kelelahan pada perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?
- b. Apakah ada hubungan antara waktu kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?
- c. Apakah ada hubungan antara usia dengan tingkat kelelahan perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?
- d. Apakah ada hubungan antara Indeks Massa Tubuh (IMT) dengan tingkat kelelahan perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?
- e. Apakah ada hubungan antara lama istirahat dengan tingkat kelelahan perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?
- f. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan tingkat kelelahan perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015?

I.4 Tujuan Penelitian

I.4.1 Tujuan Umum

Diketuinya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.

I.4.2 Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.
- b. Diketuainya hubungan antara waktu kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.
- c. Diketuainya hubungan antara usia dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.
- d. Diketuainya hubungan antara Indeks Massa Tubuh (IMT) dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.
- e. Diketuainya hubungan antara lama istirahat dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.
- f. Diketuainya hubungan antara masa kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat bagian rawat inap rumah sakit mulya Tangerang tahun 2015.

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Dapat menerapkan keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diperoleh selama kuliah dalam praktek pada kondisi kerja yang nyata, sehingga bisa memberikan pengalaman tentang teori dengan kondisi yang nyata khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja perawat.

I.5.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi rumah sakit, sehingga rumah sakit dapat membuat suatu program atau kebijakan terkait dengan upaya pencegahan terjadinya kelelahan kerja pada perawat.

I.5.3 Manfaat Bagi Pendidikan

Dapat memperkaya keilmuan dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja terutama mengenai kelelahan yang dialami oleh perawat, serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

I.6 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang serta rumusan masalah yang ada, maka ruang lingkup penelitian ini terbatas pada melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja perawat ruang rawat inap di rumah sakit mulya Tangerang dan mengetahui apakah terdapat hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan tingkat kelelahan kerja perawat.

