

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan semua orang yang sedang ataupun mau untuk bekerja demi keberhasilan suatu pelayanan publik salah satunya adalah tenaga kesehatan, tenaga kesehatan paling dominan dalam suatu pelayanan publik adalah perawat. Perawat bekerja selama 24 jam melayani pasien dan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien, dan memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara spesifik. Pelayanan yang diberikan kepada pasien tergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kapasitas pelayanan keperawatan yang akan diberikan kepada pasien . Menurut Puteri & Sukarna (2017) beban kerja atau *workload* merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut.

Dalam perhitungan beban kerja dapat dilihat melalui 3 aspek, yaitu : Aspek fisik, Aspek psikologis, dan Aspek penggunaan waktu. (Kurniadi, A. 2013) mengungkapkan bahwa beban kerja perawat adalah kemampuan tubuh seorang perawat dalam menerima tanggung jawab untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi.

Berbagai macam faktor dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2013).

Analisis beban kerja yaitu suatu metode/cara menentukan banyaknya jam pekerjaan yang diperlukan dalam menyelesaikan kegiatan kerja pada suatu rentang waktu (Puteri & Sukarna, 2017), sedangkan menurut Manuho (2015) analisis beban kerja dapat dilihat dari tugas – tugas yang dijalankan berdasarkan fungsinya, tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat, kapasitas kerja sesuai dengan pendidikan perawat, waktu kerja sesuai dengan jam kerja, serta kelengkapan fasilitas. Menurut Ilyas (2004, dalam Muslimah, 2015) mengatakan waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80% jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai yang akan sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh perawat dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut. Berdasarkan uraian tugas dan waktu dalam melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokok seorang tenaga kerja. Alokasi waktu bekerja yakni waktu bekerja normal per-hari yaitu 8 jam/hari, dengan waktu efektif

kerja/hari 6,4 jam/hari. Sehingga kesimpulannya waktu efektif bekerja yaitu 80 % dari waktu bekerja 8 jam / hari.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Griffiths *et all* (2008, dalam Muslimah, 2015) faktor yang berpengaruh dalam risiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan staf / perawat yang tersedia. Hal tersebut didukung oleh penelitian Alhasanah (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja perawat tergolong berat yakni sekitar 86,9 % - 90,31 % dan sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian pelayanan kepada pasien.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas salah satunya dipengaruhi oleh kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu pegawai (Ilyas, 2002 dalam Muslimah, 2015). Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Evaluasi kinerja atau penilaian kerja juga sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang sudah dilakukan. Menurut Fahmi (2016) penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Kinerja perawat yang optimal akan mendukung pelayanan keperawatan kepada pasien, terutama pelayanan keperawatan dalam hal pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia. Manusia memiliki kebutuhan dasar yang tersusun berdasarkan hierarki kebutuhan. Hierarki kebutuhan manusia mengatur kebutuhan dasar dalam lima tingkatan prioritas. Tingkatan yang paling dasar, atau yang pertama meliputi kebutuhan fisiologis seperti : udara, air, makanan, oksigen, cairan, eliminasi, dan istirahat (Wahyudi & Wahid, 2016).

Dasar kebutuhan manusia adalah terpenuhinya tingkat kepuasan agar manusia bisa mempertahankan hidupnya. Peran perawat yang utama adalah memenuhi kebutuhan dasar manusia dan tercapainya suatu kepuasan bagi diri sendiri serta pasiennya, meskipun dalam kenyataannya dapat memenuhi salah satu dari kebutuhan membawa dampak terhadap perubahan sistem dalam individu (biologis, intelektual, emosional, sosial, spiritual, ekonomi, lingkungan, patologi, dan psikopatologi) (Wahyudi & Wahid, 2016).

Kebutuhan yang belum terpenuhi akan memotivasi perilaku sebagaimana teori kebutuhan Maslow (1954). Di dalam keperawatan, kebutuhan ini dapat dilihat dari bagaimana keperawatan mempertahankan dirinya sebagai profesi dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan/asuhan keperawatan yang profesional (Nursalam, 2013).

RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso merupakan rumah sakit dengan status terakreditasi tipe B yang memberikan pelayanan kesehatan melalui

perawat profesional yang sudah memiliki tanggung jawab dan siap dalam memberikan pelayanan keperawatan terhadap masyarakat di Kota Bondowoso. RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso merupakan rumah sakit rujukan bagi seluruh puskesmas yang berada di wilayah Bondowoso dan sekitarnya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 23 November 2017 di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso diperoleh data mengenai jumlah tenaga kesehatan yang bekerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso terdiri dari 23 perawat di ruang Bougenvil, di Ruang Dahlia terdiri dari 17 perawat, di Ruang Melati terdiri dari 15 perawat, di Ruang Teratai terdiri dari 15 perawat. Di Ruang melati yang merupakan tempat untuk memperoleh data awal. Hasil wawancara pada 5 orang perawat mengenai beban kerja, 3 perawat mengatakan sering menghadapi pasien yang kurang kooperatif, sering merasakan tuntutan dari keluarga pasien untuk kesembuhan dan keselamatan pasien dan 2 perawat juga mengeluh karena banyaknya pasien dengan karakteristik yang berbeda sehingga ikut menambah beban kerja perawat. Selain itu 4 perawat juga mengatakan jarang sekali memantau asupan makanan dan cairan pasien, jarang berkolaborasi dengan keluarga pasien dalam melakukan tindakan terutama pada keluarga yang kurang bisa diajak bekerja sama, perawat tidak memantau secara berkala terapi cairan yang diberikan kepada pasien dan perawat tidak melakukan observasi langsung terhadap jumlah cairan urine hanya melalui perkiraan saja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso”

B. Perumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Dalam suatu pelayanan keperawatan kinerja perawat sangat mempengaruhi suatu kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien sebagai penerima pelayanan. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang semakin berat memungkinkan terjadinya penurunan kualitas kinerja yang diberikan oleh perawat sehingga akan mempengaruhi kualitas dan mutu dari suatu pelayanan kesehatan.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso ?
- b. Bagaimanakah kinerja perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pasien di Ruang Rawat Inap Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso ?
- c. Adakah hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pasien di Ruang Rawat Inap

Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pasien di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pasien di Ruang Rawat Inap Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.
- c. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pasien di Ruang Rawat Inap Bougenvil, Dahlia, Melati, dan Teratai RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso.

D. Manfaat Penelitian

1. Layanan Kesehatan

Dapat memberikan motivasi dan sebagai tambahan informasi bagi Rumah Sakit dalam sistem pelayanan kesehatan, khususnya sistem pelayanan keperawatan. Dapat digunakan untuk menjadi acuan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

2. Perawat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi diri dan acuan dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan.

3. Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memberikan pengetahuan dan dapat menambah program pembelajaran bagi mahasiswa keperawatan.

4. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau bahan ajar terkait dengan bidang manajemen Rumah Sakit.