

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah suatu lembaga yang bergerak dalam bidang kesehatan, dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dalam suatu wilayah geografis tertentu. Penyediaan sumber daya berkualitas tinggi sangat penting bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan prima. Rumah Sakit membutuhkan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia. SDM memainkan peran penting karena mencakup layanan yang tidak dapat disimpan sebagai inventaris, melainkan dihasilkan dan dikonsumsi secara real-time. Hal ini dikarenakan SDM merupakan aset utama dalam menyumbangkan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha untuk kemajuan Rumah Sakit.

Rumah sakit sebagai bagian integral dari fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya ini bertujuan untuk mempercepat peningkatan kondisi kesehatan secara komprehensif, merata, ekonomis, dan diterima secara universal untuk semua individu. Rumah Sakit menempati posisi kunci karena statusnya sebagai lembaga layanan kesehatan yang dilengkapi dengan teknologi canggih, sumber daya keuangan yang besar, tenaga kerja terampil, dan sekumpulan spesialis. Peran ini semakin menonjol akhir-akhir ini karena berbagai faktor seperti perubahan epidemiologi penyakit, struktur demografi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta struktur sosial ekonomi masyarakat. Faktor-faktor ini memerlukan penyediaan layanan yang lebih berkualitas, ramah pengguna, dan mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan individu. Harapan ditempatkan pada SDM Rumah Sakit pada periode sekarang, ditandai dengan perubahan yang cepat, akan sangat ketat. Untuk mengatasi tuntutan ini secara efektif, sangat penting untuk memiliki departemen SDM Rumah Sakit yang kompeten dan berkualitas tinggi. Penerapan perubahan tersebut akan memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap organisasi rumah sakit, sehingga diperlukan manajemen yang efektif atau penggunaan ide-ide manajemen. (Hariyono, 2014)

Keselamatan kerja mencakup serangkaian inisiatif yang ditujukan untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan harmonis bagi karyawan dalam organisasi yang relevan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson, konsep keselamatan dapat didefinisikan sebagai tindakan menjaga kesejahteraan fisik seseorang terhadap potensi bahaya atau cedera yang mungkin timbul di tempat kerja. Kesehatan mencakup keadaan keseluruhan fisik, mental, dan kesejahteraan emosional.

Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup upaya komprehensif yang bertujuan untuk memberikan jaminan atas perlindungan serta keamanan dari adanya peluang terjadinya kecelakaan ataupun bahaya yang bersifat fisik, mental, dan emosional mereka. Inisiatif ini memperluas tindakan perlindungannya untuk mencakup tidak hanya pekerja dan organisasi, tetapi juga masyarakat dan lingkungan. (Novtikasari, 2017)

Tarwaka (2004) menegaskan bahwa kelelahan bermanifestasi dalam berbagai cara pada setiap orang, namun secara universal mengakibatkan berkurangnya produktivitas, berkurangnya kapasitas kerja, dan berkurangnya daya tahan tubuh. Kelelahan kerja adalah jenis stres yang umum dihadapi oleh mereka yang bekerja di banyak pekerjaan layanan manusia, termasuk profesional kesehatan, pekerja transportasi, petugas penegak hukum, dan lain-lain. Fenomena kelelahan kerja ternyata berdampak buruk pada kinerja, yang berujung pada penurunan produktivitas dan peningkatan terjadinya kesalahan kerja (Rahadhi & Sriyanto, 2016)

Kelelahan kerja adalah masalah umum yang sering terlihat dalam lingkungan profesional. Menurut beberapa ahli, kelelahan telah ditemukan berdampak besar pada kesejahteraan karyawan dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Selain itu, kelelahan telah diidentifikasi sebagai faktor utama penyebab kecelakaan kerja. (Ardila & Rosselli, 2007)

Prinsip dasar K3 adalah untuk menjaga kesejahteraan dan integritas fisik karyawan selama pelaksanaan tugas profesional mereka. Hal ini dicapai dengan

menerapkan langkah-langkah komprehensif untuk mengelola dan mengurangi semua kemungkinan bahaya di tempat kerja. Penetapan kondisi kerja yang aman dan sehat, bersama dengan penerapan langkah-langkah manajemen bahaya yang efektif yang mematuhi standar keselamatan yang telah ditetapkan, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap optimalisasi proses produksi. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengurangi kemungkinan kerugian dan secara positif memengaruhi tingkat produktivitas..(Dr. M. Bruri Triyono, 2014)

Menurut Hazard Datasheed on Occupation dari International Labour Organization, seorang perawat diklasifikasikan sebagai pekerja layanan kesehatan yang memegang registrasi profesional dan bekerja sama dengan dokter medis untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan memberikan asuhan keperawatan yang mahir kepada individu yang sakit, cedera, atau dinonaktifkan. Fisik, mental, dan persyaratan kesehatan lainnya.

Menurut WHO, kelelahan diidentifikasi sebagai penyebab kematian nomor dua setelah penyakit kardiovaskular. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja Jepang, sampel 12.000 perusahaan dan 16.000 pekerja yang dipilih secara acak diperiksa. Temuan mengungkapkan bahwa 65% tenaga kerja melaporkan mengalami kelelahan fisik sebagai akibat dari tugas rutin mereka, sementara 28% melaporkan kelelahan mental. Selain itu, sekitar 7% pekerja dilaporkan mengalami tingkat stres yang tinggi. dan mengalami perasaan dikucilkan.

Tujuan utama dari kesehatan kerja adalah untuk menjaga kesejahteraan pekerja, memastikan kemampuan mereka untuk menjalani hidup yang sehat dan melindungi mereka dari masalah kesehatan terkait pekerjaan dan dampak yang merugikan. Tujuan tersebut secara tegas dituangkan dalam pasal 164-166 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang peraturan kesehatan. Inisiatif kesehatan kerja mencakup individu yang bekerja di sektor formal, yang mencakup perusahaan besar dan menengah, serta sektor informal, yang terdiri dari wiraswasta, rumah tangga, dan usaha mikro dan kecil. Selain itu, pemerintah menawarkan dukungan dan insentif untuk memastikan perlindungan pekerja dengan bekerja sama dengan pengawas tempat kerja untuk menerapkan langkah-

langkah yang ditujukan untuk pencegahan, peningkatan, perawatan, dan rehabilitasi bagi pekerja. Dalam pasal 80-81, fokusnya adalah pada inisiatif kesehatan olahraga yang berupaya meningkatkan kesejahteraan dan kebugaran jasmani masyarakat. Upaya ini berfungsi sebagai landasan untuk meningkatkan hasil pendidikan, kinerja profesional, dan prestasi atletik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019, butir 3 mengatur bahwa penyelenggaraan Kesehatan Kerja wajib bagi setiap orang yang terlibat dalam ketenagakerjaan. Tanggung jawab ini berada pada manajemen atau pengawas tempat kerja, serta pemberi kerja di semua jenis lingkungan kerja. Penyelenggaraan Kesehatan Kerja merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat, dengan fokus pada keterpaduan, keutuhan, dan kesinambungan. Upaya kesehatan kerja dilakukan dengan berpedoman pada peraturan kesehatan kerja yang telah ditetapkan. (Kemenkes RI, 2022)

Keadaan monoton seperti pekerja harus setiap hari berada dalam ruangan yang sama selama bertahun-tahun dengan rutinitas yang sama dan desain ruangan yang tidak menyenangkan, Faktor yang ke dua yaitu beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, normalnya orang bekerja selama 8 jam setiap harinya, akan tetapi tidak jarang banyak pekerja yang bekerja lebih dari 8 jam secara bergilir atau bekerja *shift* bagi mereka yang mendapatkan giliran *shift* malam akan berbeda beban kerjanya dengan mereka yang mendapatkan jadwal kerja pagi atau normal. Dimana waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat digunakan untuk bekerja. Selain itu keadaan fisik lingkungan seperti suhu, kelembaban, kebisingan, pencahayaan juga merupakan faktor penyebab kelelahan karena dengan lingkungan yang tidak sehat, aman, nyaman dapat menjadikan pekerja merasa lelah kerja. Apabila seorang pekerja memiliki status gizi dan status kesehatan yang bagus maka kinerja tubuhnya baik sehingga jauh dari Lelah kerja begitu juga sebaliknya

Dua mekanisme potensial dimana kelelahan dapat berkontribusi pada terjadinya kecelakaan. Pertama, kelelahan dikemukakan untuk mengganggu proses kognitif informasi yang berkaitan dengan keadaan berbahaya. Kedua, kelelahan bisa mengurangi kapasitas individu untuk secara efektif menanggapi

peristiwa tertentu. Kelelahan berpotensi memberikan dampak besar pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan dan dapat menyebabkan penurunan tingkat produktivitas mereka. Menurut data yang disediakan oleh ILO, diperkirakan tingkat kematian tahunan dua juta karyawan dapat dikaitkan dengan kecelakaan kerja akibat kelelahan. (Sihombing *et al.*, 2021)

Sumber daya tenaga kerja memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga memerlukan peningkatan perhatian dan perlindungan. Tenaga kerja yang terlibat tidak hanya di sektor industri, tetapi juga dalam penyediaan pelayanan kesehatan, termasuk profesi keperawatan. (Maharja, 2015).

Dampak kelelahan terkait pekerjaan pada pekerja dapat menyebabkan berbagai hasil negatif, termasuk ketidaknyamanan, gangguan, penurunan kepuasan, dan penurunan produktivitas. Hal ini terbukti melalui indikator yang dapat diamati seperti penurunan kecepatan kinerja, penurunan kualitas produk, berkurangnya orisinalitas, peningkatan kesalahan dan kerusakan, sering terjadi kecelakaan, penurunan perhatian, dan ketidakakuratan dalam pelaksanaan tugas. Masalah beban kerja perawat merupakan tantangan yang signifikan dalam ranah manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Kelelahan kerja sering terjadi pada profesi pelayanan manusia seperti keperawatan. Tingkat kelelahan perawat luar negeri sebesar 91,9%.

Dalam sebuah penelitian di Iran, 43,4% perawat merasa lelah. Berdasarkan hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia merasa lelah. (Sihombing *et al.*, 2021)

Percepatan perkembangan masyarakat kontemporer dan meningkatnya tuntutan masyarakat mengharuskan karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan dukungan sepanjang waktu. Persyaratan untuk kerja shift atau kehadiran pekerja shift dikaitkan dengan batasan yang dipaksakan oleh batasan manusia, dengan demografi ini terdiri dari sekitar 27% dari keseluruhan angkatan kerja. Demikian pula, dalam bidang perawatan kesehatan, proporsi individu yang signifikan, yaitu lebih dari 45%, terlibat dalam pekerjaan shift. Dalam bidang perawatan kesehatan, pekerjaan perawat di rumah sakit ditandai

dengan pemanfaatan pengaturan kerja berbasis shift. Kehadiran kurang tidur dapat menyebabkan keadaan kelelahan selama jam kerja. Kondisi kantuk membawa implikasi yang signifikan, karena berpotensi membahayakan nyawa seseorang. Dampaknya melampaui individu yang mengalaminya, tidak hanya memengaruhi keluarga dekat dan kolega mereka, tetapi juga masyarakat luas. Memang sering terlihat bahwa kecelakaan lalu lintas yang melibatkan kendaraan bermotor disebabkan oleh pengemudi yang mengalami kantuk (Agririsky & Adiputra, 2018)

Unit rawat inap adalah pusat dari penyembuhan pasien, keberhasilan layanan keperawatan. Ditentukan oleh pengelola ruangan unit rawat inap rumah sakit. Perawat bangsal adalah perawat yang berwenang memberikan pelayanan dan perawatan di unit rawat inap. Bangsal rawat inap merupakan fasilitas yang tidak dapat dipisahkan dari rumah sakit karena merupakan garda terdepan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. (Tiara Dewi, 2016)

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun merupakan Rumah Sakit yang terletak di Jalan Campursari Sogaten Kota Madiun. Merupakan rumah sakit tipe C yang terdiri dari 7 ruang rawat inap yaitu ruang Mawar, Melati, Dahlia, Anggrek, Seruni, Cendana, dan Wijaya Kusuma. Memiliki tenaga perawat ruang rawat inap sebanyak 76 orang dengan pembagian 3 *Shift* kerja yaitu pagi, siang, malam.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 2 September 2023 oleh peneliti dengan menggunakan instrument *kuesioner* maka responden perawat ruang rawat inap didapatkan hasil 65% responden mengalami kelelahan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap mengalami kelelahan dalam melaksanakan tugasnya. Pada RSUD Kota Madiun regulasi *shift* kerja perawat yaitu 2 hari *shift* pagi, 2 hari *shift* siang, 2 hari *shift* malam setelah itu perawat mendapatkan libur 2 hari.

Dengan adanya pembagian *shift* kerja beberapa orang perawat mengeluhkan kelelahan apabila mendapati giliran *shift* malam. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Kota Madiun tahun 2023”

B. Identifikasi dan Batasan masalah

1. Identifikasi masalah

- a. RSUD Kota Madiun merupakan rumah sakit tipe C yang memiliki 76 orang perawat yang dibagi dalam tiga *shift kerja* yaitu pagi pada pukul 07.00 sampai 14.00, siang pukul 14.00 sampai 21.00 dan *shift* malam pukul 21.00 sampai 07.00 dengan adanya *shift* kerja tersebut menyebabkan perawat tidak bekerja pada jam normal sehingga melawan jam biologis tubuh sehingga menyebabkan kelelahan kerja
- b. Dari hasil studi pendahuluan dengan beberapa responden/perawat yang ada di unit rawat inap RSUD Kota Madiun mengalami kelelahan sebesar 65%.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu factor kelelahan pada perawat secara subjektif diantara *shift* kerja pagi, *shift* kerja siang dan *shift* kerja malam pada perawat di rawat inap RSUD Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh *Shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSUD Kota Madiun ?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap kelelahan pada perawat di RSUD Kota Madiun?

2. Tujuan Khusus

- a. Menilai kelelahan kerja sesuai karakteristik responden atau perawat di unit rawat inap RSUD Kota Madiun
- b. Menilai kelelahan kerja perawat pada *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam di unit rawat inap RSUD Kota Madiun.

- c. Menganalisis pengaruh antara *shift* kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di unit rawat inap RSUD Kota Madiun

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi RSUD Kota Madiun yang berkaitan dengan lelah kerja sehingga rumah sakit dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi lelah kerja untuk pekerja.

2. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan bagi peneliti wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku manusia didalam bekerja yang berkaitan dengan lelah kerja sebagai tugas akhir.