BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut data *Word Health Organization* (WHO) pada tahun 2015 terdapat 19,3 juta perawat. Sebanyak 147.264 perawat terdapat di Indonesia (45,65 %) berdasarkan jumlah energi kesehatan di rumah sakit. Total jumlah perawat nasional sebanyak 87,65 per 100.000 penduduk. Ini masih kurang berdasarkan target tahun 2020 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Hal-hal ini jika tidak diimbangi jumlah tenaga kerja yang memadai dapat menyebabkan beban kerja meningkat (Ananta, dkk 2021).

Menurut WHO Negara Asia Tenggara termasuk Indonesia ditemukan fakta, perawat yang bekerja di rumah sakit menjadi peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat (WHO, 2017). Undang-undang Kesehatan No.36 Tahun 2009 menyatakan bahwa beban kerja merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu dan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Beban kerja perawat adalah seluruh aktivitas atau kegiatan pada unit pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat.

Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan terjadinya komunikasi yang buruk antara perawat dengan pasien, dokter dan rekan kerja yang akan berdampak pada stres (Vanchapo, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Edison Siringoringo, 2017 terdapat penyebab beban kerja adalah hubungan

interpersonal perawat yang buruk sebesar 46,7% dan sebesar 70,6% mengalami stres kerja yang berat. Perkembangan karir yang buruk sebesar 63,3% dan 82,4% mengalami stres kerja yang berat. Salah Satu faktor intrinsic yang berhubungan dengan stres kerja adalah beban kerja.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan bahwa 50,9% perawat Indonesia dengan pengalaman kerja akan merasa pusing, lelah, tidak ramah, kurang istirahat, dan stres karena terlalu banyak tekanan kerja dan pendapatan yang tidak mencukupi (PPNI, 2017). Salah satu faktor penyebab stres adalah pekerjaan itu sendiri, organisasi tempat kerja dan lingkungan atau keluarga. Ketika ada masalah dalam kepribadian individu ditempat kerja itu akan menimbulkan resiko (Labid, 2020).

Dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat banyak terpapar berbagai faktor yang berdampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan. Mereka selalu bersentuhan dengan berbagai potensi bahaya, yang jika tidak diantisipasi dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja. Selain itu stres kerja perawat dapat mempengaruhi pelayanan rumah sakit yang dapat meningkatkan terjadinya kesalahan yang dapat membahayakan keselamatan pasien. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Park, perawat telah melakukan kesalahan yang dapat membahayakan keselamatan pasien dengan beban kerja menjadi salah satu penyebabnya.

Rumah Sakit Umum Daerah Tiakur merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan bagi seluruh masyarakat yang berdomisili di Maluku Barat Daya dan merupakan rumah sakit rujukan dari puskesmas. Berdasarkan

wawancara penulis kepada beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Tiakur yang berjumlah 12 orang mereka sering mengalami gejala stres dikarenakan pasien yang masuk selalu meningkat dan hal ini tidak seimbang dengan jumlah perawat yang bekerja sehingga, menyebabkan perawat tidak bekerja secara maksimal, dalam lingkungan kerja sering terjadi masalah antara perawat dengan pasien atau dengan keluarga pasien, peralatan medis yang kurang lengkap, dan upah kerja yang terlambat sampai enam bulan.

Fakta di lapangan berdasarkan data kunjungan pasien dua tahun terakhir di tahun 2020 untuk kunjungan rawat darurat sebanyak 1.090 pasien, sedangkan pada tahun 2021 kunjungan rawat darurat sebanyak 1.235 pasien, kunjungan rawat nginap tahun 2020 sebanyak 1.881 pasien, dan pada tahun 2021 kunjungan rawat nginap sebanyak 2.565 pasien, dan kunjungan rawat jalan tahun 2020 sebanyak 1.933 pasien dan pada tahun 2021 kunjungan rawat jalan sebanyak 1.786 pasien. Berdasarkan data di atas terdapat peningkatan kasus kunjungan pasien untuk rawat darurat dan rawat nginap sedangkan, pada kunjungan rawat jalan terjadi penurunan pada setiap tahunnya. (Profil RSUD Tiakur, 2021).

Tenaga perawat di RSUD Tiakur sebanyak 48 orang yang terdiri dari 29 tenaga D III perawat dan 19 orang S1 keperawatan. Pembagian tugas per hari dibagi menjadi 3 *shift*, pagi dari pukul 08.00 sampai 14.00, sore dari pukul 14.00 sampai 20.00, malam dari pukul 20.00 sampai 08.00 keesokan

harinya. Jumlah perawat yang bertugas pagi kira-kira 10%, sore kira-kira 10% dan malam kira-kira 80%.

Indikator efisiensi pelayanan RSUD Tiakur kisaran 2014-2021: BOR=69,0% (75-85%), LOS= 5 hari (<6,9), TOI=2 (<2,9), BTO= 58x (40-45x). Berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat bahwa kinerja RSUD Tiakur belum sepenuhnya efisiensi. Kapasitas tempat tidur berjumlah 30 tempat tidur.

Banyaknya tugas perawat dalam memberikan pelayanan baik pelayanan keperawatan dan non keperawatan menyebabkan terabaikannya tugas utama perawat yang berorientasi pada pasien dalam melakukan asuhan keperawatan. Tenaga kesehatan yang memiliki resiko tinggi mengalami kelelahan adalah perawat, karena faktor alamiah pekerjaannya. Hal tersebut sangat penting karena berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan akibat meningkatnya beban kerja perawat yang mempengaruhi stres perawat (Mellawani, 2017).

Upaya pencegahan dan penanggulangan beban kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari berbagai dampak yang dapat terjadi. Salah satunya dengan mengukur tingkat beban kerja dan faktor yang mempengaruhinya. Selain itu penelitian ini penting dilakukan karena dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pemerintah dalam merekrut tenaga kesehatan atau untuk kesejatraan perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Tiakur. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di RSUD Tiakur tahun 2022”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah " apasaja faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tiakur Tahun 2022".

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di RSUD Tiakur Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

1) Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan beban kerja perawat di RSUD Tiakur Tahun 2022
2) Untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan beban kerja perawat di RSUD Tiakur Tahun 2022
3) Untuk mengetahui hubungan antara kelengkapan sarana prasarana pendukung dengan beban kerja perawat di RSUD Tiakur Tahun 2022

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dalam mempengaruhi ilmu pengetahuan di bidang kesehatan masyarakat terutama mengenai faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat dan dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terkait khususnya bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tiakur Kabupaten Maluku Barat Daya terkait dengan upaya upaya pencegahan dan penanggulangan beban kerja pada perawat.

b. Manfaat bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menurunkan beban kerja pada perawat sehingga akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

c. Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pencegahan beban kerja pada perawat.