

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah salah satu jenis fasilitas kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau organisasi kemasyarakatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, rujukan, dan menunjang upaya kesehatan. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Badri, 2020). Untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas optimal, rumah sakit membutuhkan tenaga kesehatan yang profesional meliputi dokter, perawat, bidan, apoteker, fisioterapis dan tenaga kesehatan lainnya. Menurut pendataan Badan PPSDMK, jumlah SDM keperawatan yang didayagunakan di fasilitas pelayanan kesehatan pada tahun 2015 yang tercatat sebanyak 224.035 orang (Badan PPSDM Kesehatan, 2017).

Keberhasilan dalam memberikan pelayanan profesional melibatkan banyak tenaga kesehatan, beberapa di antaranya terlibat langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien yaitu perawat. Jumlah perawat paling dominan dibanding tenaga medis lainnya. Selain itu, pelayanan keperawatan diberikan kepada pasien selama 24 jam. Oleh karena itu perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan medis. Beban kerja keperawatan merupakan rangkaian kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat sebagai bagian dari tugasnya di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja yang berlebihan atau kapasitas fisik yang rendah dapat mempengaruhi pekerja terhadap penyakit atau gangguan terkait pekerjaan (Barahama et al., 2019).

Dalam penelitian Hakman et al. (2021) menyebutkan ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di RSUD Kota Kendari. Oleh karena itu diperlukan suatu stimulus untuk meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja, misalnya dengan meningkatkan

insentif pelayanan dan memberikan kesempatan perawat untuk menempuh pendidikan keperawatan. Sedangkan dalam penelitian Safitri & Astutik (2019) menyebutkan beban kerja yang berlebihan dan berat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Beban kerja yang berlebihan dan berat juga menyebabkan meningkatnya stres kerja perawat dan stres kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja perawat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Padila & Andri (2022) di rumah sakit DKT Kota Bengkulu menunjukkan bahwa responden paling banyak pada kategori beban kerja tinggi berjumlah 19 responden (61,3%) dan kategori tingkat stress tinggi berjumlah 16 responden (51,6%). Penelitian lain yang dilakukan oleh (Badri, 2020) menunjukkan bahwa 55,3% perawat memiliki beban kerja yang berat, 53,2% perawat memiliki lingkungan kerja yang baik dan 53,2% perawat mengalami stres kerja yang tinggi.

Peneliti juga cenderung menganalisis bahwa beban kerja perawat yang berat di rumah sakit disebabkan oleh ketidakseimbangan jumlah perawat yang bertugas dengan pasien yang masuk (Cucu et al., 2019). Faktor-faktor yang diperhitungkan untuk menentukan beban kerja perawat sendiri adalah tingkat ketergantungan, rata-rata hari perawatan, ukuran asuhan keperawatan langsung dan tidak langsung dan pendidikan kesehatan, serta pendidikan kesehatan tindakan yang diperlukan perawat untuk pasien. Tanggung jawab seorang perawat sangatlah besar, banyaknya pekerjaan yang diberikan menentukan seorang perawat yang berkualitas melakukan asuhan keperawatan dengan baik. Namun kenyataannya masih banyak perawat yang beban kerjanya melebihi dari yang seharusnya, yaitu melakukan pekerjaan selain keperawatan (Susilawati et al., 2023).

Dari hasil pengamatan dalam penelitian Susilawati et al. (2023) yang telah dilakukan diketahui beban kerja ringan jika kegiatan pribadi dan non produktif tidak dimasukkan ke dalam kriteria penilaian, beban kerja berat jika kegiatan pribadi dan tidak produktif dimasukkan penilaian. Pekerjaan dianggap efisien jika dapat menyelesaikan 80% beban kerja. Selanjutnya dalam penelitian Badri (2020), berdasarkan hasil wawancara dengan perawat IGD mengatakan bahwa pada saat banyak pasien, sering kekurangan tenaga perawat sehingga pekerjaan meningkat. Hal tersebut mengakibatkan perawat sering mengalami mudah marah, mudah

tersinggung, menurunnya konsentrasi dalam bekerja, kehilangan nafsu makan dan nyeri pinggang serta punggung. Sehingga dapat disimpulkan ketika perawat memiliki beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi proses dan kualitas dari pelayanan.

Tentunya permasalahan di setiap rumah sakit berbeda-beda. Oleh karena itu, jika masalahnya adalah ketidakseimbangan antara perawat dan jumlah pasien rawat inap, peningkatan jumlah perawat harus dipertimbangkan. Namun jika sarana dan prasarana kurang mendukung, maka perlu dipertimbangkan untuk menambah atau menyediakan sarana dan prasarana yang memadai agar beban kerja keperawatan lebih stabil. Berangkat dari permasalahan di atas, penulis ingin menulis Karya Ilmiah Akhir Ners (KIAN) dengan judul “Laporan Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Pattimura RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap Pattimura RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang?

### **1.3 Tujuan Laporan Praktik Profesi**

Tujuan dari laporan praktik profesi ini adalah untuk menganalisis tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap Pattimura RSUD Kanjuruhan Kabupaten Malang.

### **1.4 Manfaat Laporan Praktik Profesi**

Laporan ini diharapkan akan membawa manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis  
Memberikan pengalaman baru bagi penulis dalam melakukan analisa laporan dan memperkuat landasan teori analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap.
- b. Bagi Institusi Pendidikan  
Memberikan informasi atau masukan bagi mahasiswa jurusan keperawatan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan dasar untuk studi keperawatan selanjutnya.