

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan menyeluruh yang meliputi pelayanan kuratif atau pengobatan, preventif atau pencegahan, promotif atau peningkatan kesehatan dan rehabilitatif atau pemulihan kesehatan disuatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Salah satu penunjang kesehatan yang dituntut agar puskesmas dapat memenuhi kriteria diatas adalah tenaga keperawatan yang tertuang dalam Undang-undang keperawatan.

Menurut Undang-undang No.38 Tahun 2014 tentang keperawatan, keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sementara itu, perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peran atau kewajiban perawat di Indonesia juga diatur dalam Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Pada pasal 37 disebutkan bahwa perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berkewajiban atau mempunyai peran, melengkapi sarana dan prasarana pelayanan keperawatan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kode etik, standar pelayanan keperawatan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan, merujuk klien yang tidak dapat ditangani kepada perawat atau tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya, mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan keperawatan kepada klien dan atau keluarganya sesuai dengan kewenangannya, melaksanakan tindakan pelimpahan wewenang dari tenaga kesehatan lain yang sesuai dengan kompetensi perawat, dan melaksanakan penugasan khusus yang diterapkan oleh pemerintah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Perawat di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat menyatakan bahwa dalam kenyataan sehari-hari menyatakan adanya kesenjangan antara teori dan kenyataan mengenai peran



perawat yang terjadi dilapangan, dimana dalam teori perawat hanya melakukan tugas dan perannya saja namun kenyataannya perawat melakukan tugas tambahan selain dari peran perawat yang tertuang dalam peraturan Undang-undang Keperawatan No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, dan apabila terjadi dalam kurun waktu yang sering maka akan menimbulkan meningkatnya beban kerja.

Beban kerja itu sendiri mempunyai arti sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Marquis dan Houston (2015) mendefinisikan beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja atau *work load* biasanya diartikan sebagai *patient days* yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan. Disebutkan pula beban kerja adalah jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang di perlukan oleh klien dan jumlah perawat yang di perlukan untuk memberikan pelayanan tersebut (Gaudine, 2011).

Beban kerja dapat berupa beban kerja kuantitatif maupun kualitatif. Mayoritas yang menjadi beban kerja pada beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan klien, sedangkan beban kualitatif adalah tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan asuhan



keperawatan kepada klien. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya komunikasi yang buruk antar perawat dengan pasien, kegagalan kolaborasi antara perawat dan dokter, keluarnya perawat dan ketidakpuasan kerja perawat serta penurunan performa kerja atau kinerja kerja perawat (Carayon dan Gurses.2011).

Ilyas (2014) mengatakan beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, yang terjadi apabila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat diruang kerja keperawatan tersebut. Hal ini juga digambarkan oleh Moore, et al (2010) dalam Ronal & Burke (2013) dalam penelitiannya terhadap kelelahan pada perawat, menyebutkan bahwa beban kerja pada perawat merupakan bagian yang paling bermakna untuk memprediksi adanya kesehatan mental yang negatif pada perawat, stress, kurangnya kepuasan kerja, kelelahan dan kelelahan.

Menurut Tappen (1998) dalam Prayetni (2014) perawat yang mengalami beban kerja tinggi akan menunjukan hilangnya simpati



dan respon terhadap klien, selain itu akan menyebabkan kemunduran dalam penampilan kerja atau kinerja kerja. Hal serupa disampaikan Prayetni (2014) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat dengan hasil 82 % perawat mengalami beban kerja tinggi) dan beban kerja sedang sebanyak 11,8% Sedangkan 6,2% % mengalami beban kerja ringan. Lebih lanjut disebutkan oleh Nelson (1992) dalam Prayetni (2014) mengatakan bahwa perawat yang telah mengalami beban kerja berat akibat caring akan berhenti akibat dampak beban kerja.

Dampak beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan penurunan pada kinerja perawat itu sendiri, terlalu banyak pekerjaan, keluhan pasien, tuntutan untuk merawat pasien yang tinggi, pelimpahan tugas yang banyak, jam kerja yang berlebih, yang sebagai contoh kecil bila terjadi dalam jangka yang lama dan terus menerus maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri, dimana kinerja itu sendiri dapat mempengaruhi kualitas pemberian asuhan keperawatan pada pasien (Kidder Louise, 2013)

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya, fasilitas kantor, beban kerja, prioritas kerja, supportive boss, motivasi dan etos kerja (Simanjuntak dalam Widodo 2015 : 133). Menurut Griffiths et al 2013 faktor yang berpengaruh dalam risiko terjadinya penurunan kinerja salah satunya yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan perawat yang tersedia. Sedangkan



menurut Yang (2003) dalam Amstrong (2009) mengemukakan bahwa beban kerja perawat merupakan indikator yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Nontji (2010) yang berjudul "Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Labuang Baji Makassar", yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat. Dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasmoko (2010) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara pengetahuan, sikap, motivasi, monitoring dengan kinerja klinis perawat berdasarkan SPMKK (Sistem Pengembangan Manajemen Kinerja Klinik).

Kinerja itu sendiri mempunyai arti hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2002:160).

Fenomena yang terjadi dilapangan, dilihat dari sisi kemanusiaan perawat sangat dibutuhkan kehadirannya dalam



memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini mengakibatkan perawat melakukan tindakan diluar peran perawat, seperti melakukan pengambilan sampel laboratorium, membantu persiapan dan pengambilan atau pengantaran alat dan bahan pemeriksaan, juga mengisi kelengkapan alat kesehatan, melengkapi administrasi kepulangan pasien, dimana hal itu tidak sesuai, karena perawat hanya melakukan asuhan keperawatan saja sehingga menambah beban kerja perawat itu sendiri yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perawat.

Dengan kondisi seperti itu perawat akan sangat berisiko untuk mendapat masalah dalam pelaksanaan pemberian asuhan keperawatan. Mengakibatkan meningkatnya beban kerja perawat yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja kerja perawat itu sendiri, semakin banyak beban kerja maka akan semakin berkurang kinerja yang akan diberikan seorang perawat pada kliennya.

Beban kerja yang tinggi, akan mengakibatkan seorang perawat mengalami kesulitan dalam menjalani tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan, Berdasarkan Data awal yang di peroleh di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat jumlah perawat yang bekerja di puskesmas tersebut sebanyak 25 orang di puskesmas Utama dan 5 orang di puskesmas pembantu, dengan jumlah pasien pada bulan Agustus 2020



sebanyak 35 pasien yang ada di ruang rawat inap, dan 90 pasien yang datang dalam satu hari di Poli Umum dan Ruang IGD. Sistem pemberian asuhan keperawatan menggunakan metode tim dimana setiap tim memiliki 1 orang kepala tim (perawat profesional) dan 4 orang anggota tim, setiap perawat bertanggung jawab terhadap 3-4 pasien. Pasien yang masuk di Ruang Rawat Inap Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat adalah pasien partial care dan total care. Jika ini terjadi dalam waktu yang lama, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja kerja perawat yang akan berpengaruh terhadap kepuasan klien.

Dampak Kepuasan klien yang kurang dalam menilai mutu atau kualitas pelayanan Puskesmas Rongga Gununghalu, merupakan pengukuran penting yang mendasar bagi mutu pelayanan. Hal ini akan menyebabkan banyaknya keluhan masyarakat tentang pelayanan kesehatan di Puskesmas Rongga Gununghalu, yang pada akhirnya menciptakan persepsi negatif dimasyarakat, tentang kualitas pelayanan kesehatan,

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada 10 orang perawat Puskesmas Rongga Gununghalu Juli 2020 mengenai beban kerja perawat diketahui bahwa kesepuluh perawat tersebut melakukan aktivitas keperawatan baik langsung maupun tidak langsung. Aktivitas keperawatan tidak langsung yang dilakukan diantaranya, melakukan tugas administrasi (tugas-tugas non-



keperawatan), seperti melakukan pengambilan sampel laboratorium, membantu persiapan dan pengambilan atau pengantaran alat dan bahan pemeriksaan, juga mengisi kelengkapan alat kesehatan, melengkapi administrasi kepulangan pasien, Semua itu bukan merupakan tugas utama seorang perawat, yang harus dikerjakan di Puskesmas . Hal ini berdampak terabaikannya tugas utama seorang perawat yang berorientasi klien menyebabkan berkurangnya waktu perawat untuk melakukan interaksi dengan klien dalam memberikan Asuhan Keperawatan sehingga kinerja perawat menjadi tidak optimal dalam memberikan aktifitas keperawatan langsung.

Aktivitas keperawatan langsung yang sering dilakukan adalah memberikan obat-obatan kepada pasien secara intensif. Sebanyak 7 orang perawat mengatakan aktivitas keperawatan langsung seperti merawat pasien dengan karakteristik tidak berdaya sering mereka hadapi, perawat juga mengatakan bahwa mereka sering dihadapkan pada pasien yang tidak kooperatif sehingga menyulitkan perawat melakukan tindakan, selain itu banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien ikut menambah beban kerja perawat, sehingga sering kali tugas perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan tidak diselesaikan, contohnya pengkajian pasien yang tidak tuntas, tidak memperkenalkan diri dan kontrak waktu, saat tahap awal Asuhan



Keperawatan, dan jarang melakukan pendokumentasian Asuhan Keperawatan pada form yang sudah di sediakan oleh Puskesmas.

Sebanyak 8 orang perawat mengatakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi kesehatan dan keselamatan pasien membuat mereka mengalami kelelahan selama bekerja. Sebanyak 4 orang mengatakan bahwa ada beban mental yang mereka rasakan karena harus bertanggung jawab demi kesehatan dan keselamatan pasien, perawat juga mengalami keletihan akibat adanya rotasi kerja yang terdiri atas shift pagi, sore, dan malam.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala perawat mengenai kedisiplinan perawat, kepala perawat mengatakan berdasarkan data penilaian kinerja di puskesmas bahwa ada 50% perawat yang terkadang tidak ikut operan baik sebelum maupun sesudah melaksanakan dinas dengan alasan beragam, 45% mengatakan telat, 5% tidak bisa ikut karena ada kepentingan mendesak. Kepala ruangan juga mengatakan bahwa 70% perawat jarang memperkenalkan diri saat pertama kali bertemu pasien. Biasanya perawat akan memperkenalkan dirinya setelah lama berbincang dan telah merasa akrab dengan pasien dan keluarga pasien.

Berdasarkan temuan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Beban Kerja dengan**



Kinerja Perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui beban kerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat.
- b. Untuk mengetahui kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskemas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat.
- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja



perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Puskesmas Rongga Gununghalu Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Teoritis

1. Manfaat bagi Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber dalam penelaahan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah beban kerja dan kinerja seorang perawat dalam ilmu keperawatan.

2. Manfaat bagi Universitas Bhakti Kencana

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam tema penelitian yang dapat digunakan dan dikembangkan oleh semua pihak Universitas Bhakti Kencana terutama bagi program Studi Keperawatan.

1.4.2 Manfaat Bagi Praktis

1. Manfaat bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu bentuk masukan yang bermanfaat bagi puskesmas rongga gununghalu dalam



meningkatkan strategi manajemen untuk mengurangi beban kerja dan guna menambah atau mempertahankan kinerja perawat di puskesmas Rongga Gunungghalu dimasa yang akan datang.

2. Manfaat bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan pula dapat dijadikan acuan bagi perawat untuk mengetahui dan mengenal beban kerja seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja bagi profesi perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya bagi masyarakat di daerah Rongga Gunungghalu.

3. Manfaat Bagi Mahasiswa Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa keingintahuan dan kesadaran mahasiswa mengenai beban kerja yang mungkin akan dialami ketika bekerja di lapangan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja seorang perawat.

