

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut prediksi *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020, kelelahan berat diperkirakan akan menjadi penyebab kematian kedua setelah gangguan jantung di seluruh dunia (Kowaas et al., 2019). Meskipun prediksi tersebut dirilis beberapa tahun lalu, fenomena kelelahan kerja semakin relevan hingga saat ini, terutama pasca-pandemi global. Laporan *International Labour Organization* (ILO) tahun 2023 menyatakan bahwa lebih dari 70% pekerja layanan kesehatan di negara berkembang melaporkan gejala kelelahan kerja akibat beban kerja yang tidak proporsional dan sistem manajemen SDM yang belum optimal (ILO, 2023)

Rumah Sakit merupakan pusat pelayanan kesehatan yang memberikan berbagai macam layanan medis kepada masyarakat, termasuk perawatan intensif bagi pasien yang membutuhkan pengawasan terus-menerus. Di dalamnya terdapat sejumlah profesi tenaga kesehatan, salah satunya perawat, yang memiliki peran vital dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien (Hutagalung, 2022). Dengan kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang tinggi, perawat menjadi salah satu kelompok tenaga kesehatan yang rentan mengalami tekanan fisik dan mental akibat pekerjaannya.

Profesi perawat menjadi salah satu kelompok pekerja yang paling rentan mengalami kelelahan kerja. Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan mereka yang intensif, melibatkan kontak langsung dengan pasien, serta tuntutan emosional dan fisik yang tinggi. Berdasarkan penelitian terbaru yang dilakukan oleh Zhang & Li (2023), sebanyak 62% dari 1.500 perawat di beberapa rumah sakit besar di Asia Timur mengalami kelelahan kerja sedang hingga berat, yang meningkatkan risiko kesalahan dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien.

Di Indonesia, fenomena ini juga semakin mencuat. Perawat di rumah sakit merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat strategis namun rentan mengalami kelelahan kerja akibat jam kerja panjang, tuntutan emosional, dan tanggung jawab yang besar. Kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, penglihatan kabur, nyeri dada, hingga kejenuhan psikologis. Hasil survei Asosiasi Rumah Sakit Daerah Seluruh Indonesia (ARSDI) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat di rumah sakit daerah mengalami gejala kelelahan kronis, terutama yang bertugas di unit rawat intensif dan IGD (ARSDI, 2023).

Shift kerja malam hari juga menjadi faktor penting dalam munculnya kelelahan kerja. Shift kerja dapat diartikan sebagai penugasan di lokasi kerja yang sama dalam periode waktu berbeda, seperti shift pagi, sore, dan malam. Sistem ini memungkinkan pelayanan dilakukan selama 24 jam, termasuk di fasilitas kesehatan.

Namun, rotasi shift yang tidak ideal dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh dan menyebabkan penurunan performa kerja. Penelitian terbaru oleh Praditha & Wulandari (2023) menemukan bahwa perawat yang sering bertugas di shift malam memiliki kadar kortisol yang lebih tinggi dan tingkat kelelahan yang lebih signifikan dibandingkan dengan shift lainnya.

Perawat di instalasi rawat inap memiliki tuntutan kerja yang lebih tinggi dibandingkan unit lainnya karena durasi interaksi langsung dengan pasien yang lebih lama dan intensif (Egla Taruk Lembang et al., 2023). Peningkatan beban kerja, apalagi tanpa dukungan sistem manajemen SDM yang baik, dapat menyebabkan kelelahan kronis, penurunan performa, dan risiko kesalahan medis.

Adapun permasalahan yang sering muncul di rumah sakit yaitu beban kerja yang dihadapi oleh perawat, yang dapat menyebabkan stres kerja, tentu memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen untuk ditinjau lebih lanjut guna mencegah dampak negatif bagi kesehatan dan kinerja mereka. Berdasarkan laporan internal Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit pada tahun 2022, jumlah perawat aktif di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo berada di kisaran ± 600 orang, sedangkan kebutuhan ideal untuk menjamin mutu pelayanan adalah minimal 750 perawat untuk seluruh unit. Kekurangan tenaga perawat ini menyebabkan beban kerja yang tinggi, terutama di unit rawat intensif (ICU), Instalasi Gawat Darurat (IGD), dan ruang isolasi, sehingga

berdampak pada peningkatan risiko kelelahan kerja dan penurunan kualitas layanan kepada pasien (RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo, 2022).

Selain itu, penting untuk menyadari bahwa masa kerja tidak hanya sekadar jumlah tahun yang telah dihabiskan dalam suatu profesi, tetapi juga mencerminkan intensitas dan kontinuitas pekerjaan yang dijalani seseorang. Terakumulasinya tekanan setiap hari dalam jangka waktu yang panjang dapat menyebabkan penurunan kesehatan yang dikenal sebagai kelelahan klinis atau kronis (Wahyuningrum et al., 2022).

Masalah psikososial juga turut memengaruhi kesejahteraan mental para perawat. *Hazard* psikososial adalah bentuk bahaya yang dapat mengancam kesehatan mental para pekerja serta berisiko menurunkan produktivitas mereka (Jannah, 2020). Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan beban kerja, rotasi *shift* yang sehat, serta program kesehatan mental bagi perawat guna mencegah dampak negatif kelelahan kerja.

Hasil wawancara dengan 10 perawat di ruang rawat inap menunjukkan bahwa semua responden merasakan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang tinggi ini berpotensi mengurangi kualitas pelayanan, meningkatkan risiko kesalahan medis, serta menambah jumlah pasien yang harus ditangani. Selain itu,

perawat juga harus menyelesaikan tugas administratif dan tanggung jawab lain di luar jobdesk yang telah ditentukan, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja adalah jadwal shift yang panjang dan tidak menentu, yang mengurangi waktu istirahat perawat. Hal ini berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Akibatnya, perawat dapat mengalami kelelahan kronis dan gangguan mental, yang berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis mereka. Peningkatan risiko depresi dan kecemasan di kalangan perawat menjadi salah satu konsekuensi dari kondisi ini. Dengan demikian, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja di kalangan perawat, guna meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rsud Andi Djemma Masamba”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian yang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba?

2. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba?
3. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba?
4. Apakah ada hubungan antara psikososial dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat bagian instalasi rawat inap di RSUD Andi Djemma Masamba

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba
- b. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba

- c. Untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba
- d. Untuk mengetahui hubungan antara psikososial dengan kelelahan kerja perawat bagian instalasi rawat inap RSUD Andi Djemma Masamba

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang kelelahan kerja pada perawat. Penelitian ini juga sebagai proses pengalaman belajar serta sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh Pendidikan perguruan tinggi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

2. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep maupun teori pada bidang Kesehatan Masyarakat terkait kelelahan kerja.

3. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instalasi sehingga dapat membuat suatu program atau kebijakan dalam upaya pencegahan atau meminimalisir faktor

yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada tenaga perawat.