

JURNAL SKRIPSI

**HUBUNGAN KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT
TERHADAP BEBAN KERJA PERAWAT
DI RS GATOEL MOJOKERTO**



INDRI SETYARINI

NIM 1824201062

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO**

2020

PERNYATAAN

Dengan ini saya selaku mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit
Mojokerto :

Nama : Indri Setyarini

NIM : 1824201062

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Setuju / tidak Setuju*) naskah jurnal ilmiah yang disusun oleh yang bersangkutan
setelah mendapatkan arahan dari pembimbing, dipublikasikan dengan / tanpa*)
pencantumkan nama pembimbing.

Dengan harap maklum.

Mojokerto, 12 September 2020

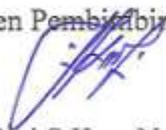


Indri Setyarini

NIM 1824201062

Mengetahui

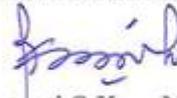
Dosen Pembimbing I



Ike Prafita Sari S.Kep.,Ns.M.Kep

NIK 220 250 134

Dosen Pembimbing II



Ika Suhartanti S.Kep.,Ns.M.Kep

NIK 220 250 086

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT
TERHADAP BEBAN KERJA PERAWAT
DI RS GATOEL MOJOKERTO**



INDRI SETYARINI

NIM 1824201062

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MAJAPAHIT
MOJOKERTO**

2020

HUBUNGAN KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT TERHADAP BEBAN KERJA PERAWAT DI RS GATOEL MOJOKERTO

Indri Setyarini

Program Studi Ilmu Keperawatan

nersindrisetyarini@gmail.com

Ike Prafita Sari S.Kep.,Ns.M.Kep

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto

ikkeshary@gmail.com

Ika Suhartanti, S.Kep.,Ns.M.Kep

Dosen Prodi S1 Ilmu Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto

ikanerstanti@gmail.com

Abstrak

Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam secara terus menerus. Pelayanan keperawatan bermutu, efektif dan efisien dapat tercapai bila didukung dengan jumlah perawat yang tepat sesuai dengan kebutuhan.

Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Populasinya semua perawat yang bekerja di ruang aster RS Gatoel Mojokerto sejumlah 10 orang. Tehnik sampling menggunakan *total sampling* dengan sampelny sejumlah 10 orang. Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi work sampling dan wawancara dengan pengolahan data *editing, coding, scoring, tabulating* dan uji statistik menggunakan *cross sectional*.

Hasil penelitian beban kerja sebagian besar adalah tinggi sejumlah 7 responden (70%), kebutuhan tenaga perawat kurang adalah sejumlah 6 responden (60%). Analisis Chi-Square menunjukkan bahwa nilai signifikan $p = 0,011 < \alpha (0,05)$, sehingga H^1 diterima.

Hasil penelitian menyarankan bagi manajemen RS Gatoel Mojokerto untuk melakukan pengelolaan tenaga keperawatan secara optimal untuk mencapai pelayanan keperawatan yang berkualitas mempertimbangkan beban kerja perawat sebagai acuan dalam penentuan kebutuhan tenaga perawat.

Kata Kunci : Analisis Beban Kerja, Kebutuhan Tenaga Perawat.

ABSTRACT

Nurses are important personnel in health services in hospitals, considering nursing services are provided for 24 hours continuously. Quality, effective and efficient nursing services can be achieved if supported by the right number of nurses as needed.

The design of this study was cross sectional. The population is all nurses who work in the daisies in the Gatoel Mojokerto Hospital as many as 10 people. The sampling technique uses total sampling with a sample of 10 people. The research instrument used observation work sampling sheets and interviews with

data processing editing, coding, scoring, tabulating and statistical tests using cross sectional.

The results of the workload are mostly high a number of 7 respondents (70%), the need for nurses is less is a number of 6 respondents (60%). Chi-Square analysis showed that a significant value of $p = 0.011 < \alpha (0.05)$, so that H^1 was accepted.

The results of the study suggest for the management of Gatoel Mojokerto Hospital to conduct optimal management of nursing staff to achieve quality nursing services considering the workload of nurses as a reference in determining the needs of nurses.

Keywords: Workload Analysis, Nurse Needs.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia kesehatan yang dihadapi dewasa ini antara lain pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan kesehatan. Perencanaan kebijakan dan program sumber daya manusia kesehatan masih lemah dan belum didukung dengan tersedianya sistem informasi terkait sumber daya manusia kesehatan yang memadai, masih kurang serasinya antara kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis sumber daya manusia kesehatan, kualitas hasil pendidikan sumber daya manusia kesehatan dan pelatihan kesehatan pada umumnya masih belum merata, serta kurangnya pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas (SKN, 2012).

Permasalahan beban kerja perawat selama ini kurang banyak yang memahami terutama pimpinan organisasi. Adanya anggapan bahwa beban kerja perawat masih dilihat dari banyaknya kegiatan perawat yang dilakukan karena kolaborasi dengan profesi lain. Sehingga perhitungan jumlah kebutuhan perawat harus dilakukan, pekerjaan perawat sangat banyak dan tidak jelas wewenang serta tanggung jawabnya (Kurniadi, 2013). Artinya perawat yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Siagian, 2012).

World Health Organization (WHO) tahun 2011 ada 19,3 juta perawat. Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Menurut

hasil survey dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) dalam Wulandari 2011, sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami gejala sering pusing, lelah, kurang ramah, tidak dapat beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu serta penghasilan yang tidak memadai.

Hasil studi pendahuluan pada tanggal 5 Mei 2020 yang dilakukan peneliti di ruang Aster RS Gatoel Mojokerto di dapatkan jumlah perawat 10 orang dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 3 orang dan D3 Keperawatan sebanyak 7 orang. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada 2 orang di tiap masing-masing ruangan yang sedang sift sore saat itu, di dapatkan 3 perawat melakukan kegiatan melebihi waktu standar produktifitasnya yaitu 81,23% dan 92,21% dari waktu standar yang ada 80% artinya kedua perawat tersebut memiliki beban kerja tinggi dan 1 perawat memiliki beban kerja optimum yaitu 76,8%.

Beban kerja perawat tiap waktu akan berubah, perubahan tersebut disebabkan oleh faktor internal (jumlah pasien dalam ruang rawat inap) atau faktor eksternal (dilar rumah sakit). Faktor – faktor internal lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal, hal tersebut dikarenakan faktor luar tidak bisa dikendalikan oleh pihak manajemen rumah sakit sendiri melainkan memerlukan bantuan pihak luar. Bila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan komunikasi yang buruk antara perawat dan pasien, kegagalan kolaborasi perawat dan dokter, munculnya gejala stress yang menyebabkan peningkatan kejadian *drop out* perawat/*turn over* dan rasa ketidakpuasan kerja perawat (Kurniadi, 2013).

Bed Occupation Ratio (BOR) atau prosentase pemanfaatan tempat tidur adalah Indikator untuk mengukur tinggi rendahnya pemanfaatan tempat tidur/Persentase penggunaan tempat tidur pada waktu tertentu. Prosentase penggunaan tempat tidur menjadi satu indikator kesejahteraan finansial fasilitas pelayanan kesehatan. Menurut Kemenkes RI, 2018 BOR ideal 60 – 85 %, maka penambahan atau pengurangan jumlah tempat tidur dalam periode tertentu harus diperhatikan dengan bijaksana karena sangat mempengaruhi dalam menghitung BOR. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat seperti yang dicantumkan pada Peraturan Menkes No. 340/MENKES/Per/III/2010 pada Rumah Sakit Tipe C Perbandingan tenaga

perawat dan tempat tidur adalah 2:3 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di rumah sakit dengan jumlah Tempat Tidur (TT) minimal 100 Buah.

Salah satu upaya penting lainnya untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan manajer rumah sakit untuk merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan kebutuhan, fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalansi rumah sakit. Pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan kebutuhan SDM rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap pimpinan disetiap level manajemen rumah sakit (Nuryanto, 2012). Oleh karena itu rumah sakit di daerah dituntut untuk memperbaiki manajemen, mengembangkan sumber pembiayaan sendiri, agar dapat secara otonomi berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan melakukan pemberdayaan terhadap semua potensi yang ada termasuk sumber daya manusia karena mutu pelayanan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (Purwanto, 2011). Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan *analitik korelasi* yaitu mengkaji hubungan antar variabel dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah peneliti meminta ijin penelitian dan ijin studi pendahuluan kepada kepala rumah sakit. Setelah dapat persetujuan peneliti memulai proses penelitian di ruang aster dan jasmin silver dengan melampirkan surat ijin penelitian, memberikan informed consent kepada responden. Penelitian ini dimulai selama 7 hari dan melakukan observasi work sampling kegiatan perawat selama jam kerja. Kemudian sesudah waktu kegiatan masing-masing perawat terkumpul disitulah saya mulai menghitung beban kerja perawat dengan membagi kegiatan keperawatan langsung, keperawatan tidak langsung, dan kegiatan non keperawatan. Setelah diperhitungkan, didapatkan beban kerja perawat tinggi kemudian saya masukkan perhitungan kebutuhan tenaga perawat menggunakan WISN (Work Load Indicator Staff Need) dan pengolahan data menggunakan analisis Bivariat Chi-Square.

Dapat disimpulkan nilai signifikansi diatas yaitu 0,011 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau ($p < \alpha$) oleh karena itu terdapat korelasi yang signifikansi dari jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat. Sehingga H_1 diterima yang berarti ada hubungan tenaga perawat dengan beban kerja perawat di RS Gatoel Mojokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden di Ruang Aster dan Jasmin Silver Rumah Sakit Gatoel Mojokerto 2020.

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
Pendidikan		
D3 Keperawatan	16	59.3
S1 Keperawatan	11	40.7
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	5	18.5
Perempuan	22	81.5
Masa Kerja		
<5 Tahun	14	51.8
5-10 Tahun	13	48.2
Jumlah	27	100

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan perawat yaitu D3 Keperawatan sebanyak 16 responden (59.3%). Sebagian Besar Jenis Kelamin yaitu Perempuan sebanyak 22 responden (81.5), sebagian besar Masa Kerja Perawat yaitu <5 tahun sebanyak 14 responden (51.8%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi berdasarkan kebutuhan tenaga perawat di Ruang Aster dan Jasmin Silver di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

		Beban Kerja			Total
		Rendah	Optimum	Tinggi	
Jumlah Perawat	Kurang (%)	0 0%	1 4%	14 52%	15 56%
	Sesuai (%)	5 18,5%	4 15%	3 11%	12 44%
Total (%)		5 18,5%	5 18,5%	17 63%	27 100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan pada jumlah perawat kurang diperoleh beban kerja tinggi sebanyak 14 orang (52%). pada jumlah perawat sesuai diperoleh beban kerja perawat masuk pada kategori optimum sebanyak 4 orang (15%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi berdasarkan beban kerja perawat di Ruang Aster dan Jasmin Silver di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	17	63
2	Optimum	5	18,5
3	Rendah	5	18,5
Total		27	100

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa dari 27 responden beban kerja sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 17 orang (63%). Beban kerja optimum sebanyak 5 orang (18.5%). Dan beban kerja rendah sebanyak 5 orang (18.5%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi berdasarkan hubungan kebutuhan tenaga perawat terhadap beban kerja perawat di ruang Aster dan Jasmin Silver Rumah Sakit Gatoel Mojokerto.

Jumlah tenaga perawat	Beban kerja perawat pelaksana						Uji Chi-Square (α)	
	Rendah		Optimum		Tinggi			Total (%)
	N	%	N	%	N	%		
Kurang	0	0	1	4	14	52	15 (56%)	0,001
Sesuai	5	18	4	15	3	11	12 (44%)	
Jumlah	5	18	5	19	17	63	27 (100%)	

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil deskriptif diperoleh pada jumlah perawat kurang diperoleh beban kerja tinggi sebanyak 14 orang. pada jumlah perawat sesuai diperoleh beban kerja perawat masuk pada kategori optimum sebanyak 4 orang.

Metode yang digunakan yaitu analisis chi square karena data yang dianalisis pada kedua variable merupakan data kategori yaitu beban kerja berupa data kategori dan jumlah tenaga kerja berupa data kategori. Pada kedua variable didapatkan nilai signifikansi diatas yaitu 0,001 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu terdapat korelasi yang signifikansi dari jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat.

1. Kebutuhan Tenaga Perawat

Jumlah kebutuhan perawat di instalansi rawat inap aster dan jasmin silver didapatkan jumlah tenaga yang kurang yaitu sebanyak 14 orang (52%). Kurangnya jumlah tenaga perawat di instalansi rawat inap aster ini dapat disebabkan oleh keadaan rumah sakit yang belum memungkinkan untuk mengadakan penambahan tenaga baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, ruang aster sudah mengajukan permohonan pengadaan tenaga baru namun belum ditindak lanjuti karena untuk penambahan tenaga akan berhubungan dengan kesiapan rumah sakit terkait anggaran.

Menurut Ilyas (2011) kekurangan tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja tinggi. Tingginya beban kerja dapat berdampak pada penurunan kualitas dan prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi terutama bila naiknya beban kerja tanpa diikuti dengan peningkatan imbalan.

2. Beban Kerja

Beban kerja perawat di Instalansi Rawat Inap Aster RS Gatoel Mojokerto diperoleh dengan melakukan pengamatan selama 24 jam dalam tiga shift yaitu shift pagi, shift siang, dan shift malam dengan menggunakan teknik *work sampling*. Dari data pada tabel 4.8 didapatkan jumlah beban kerja tinggi yaitu sebanyak 14 orang dengan jumlah perawat yang kurang.

Hasil chi square ruang aster dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja merupakan analisis tambahan. Nilai signifikansi dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja terhadap beban kerja yaitu 0,880 ; 0,175; dan 0,490 sehingga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 oleh karena itu tidak terdapat korelasi yang signifikan dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dengan beban kerja perawat.

Hasil chi square ruang jasmin silver dari jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja merupakan analisis tambahan. Nilai signifikansi dari jenis kelamin dan pendidikan terhadap beban kerja yaitu 0,173; 0,762; 0,336 sehingga nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 oleh karena itu tidak terdapat korelasi yang signifikan dari jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dengan beban kerja perawat. pada variable masa kerja diperoleh nilai signifikansi 0,014 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat dikatakan terdapat korelasi masa kerja dengan beban kerja perawat.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam Purwanto (2011) tenaga kerja dianggap produktif bila mampu menyelesaikan 80% dari beban tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagian besar beban kerja perawat di ruang aster dan jasmin silver yaitu tinggi dengan jumlah perawat kurang. Nilai signifikansi di atas yaitu 0,001 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu terdapat korelasi yang signifikan dari jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat. Nilai koefisien korelasi yaitu -0,713 yang mengartikan adanya korelasi negative, artinya pada jumlah tenaga kerja yang rendah maka beban kerja akan semakin tinggi dan

pada jumlah tenaga kerja yang tinggi maka beban kerja akan semakin rendah. Hasil deskriptif diperoleh pada jumlah perawat kurang diperoleh beban kerja tinggi sebanyak 14 orang. Pada jumlah perawat sesuai diperoleh beban kerja perawat masuk pada kategori optimum sebanyak 4 orang. Jadi hipotesis dapat diterima. Sehingga alternative yang dilakukan rumah sakit dalam mengantisipasi kekurangan tenaga adalah dengan merubah metode pemberian asuhan keperawatan yang sesuai dengan karakteristik ruangan, meningkatkan kompetensi perawat dalam melakukan tindakan keperawatan guna efisiensi dan efektivitas jam perawatan, realokasi tenaga di ruangan yang beban kerjanya rendah diperbantukan keruangan dengan beban kerja yang tinggi, serta melimpahkan tugas administrasi dan kegiatan yang bukan kegiatan keperawatan atau tenaga administrasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kemenkes RI. 2011. *Petunjuk Teknis Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS)*. Jakarta
- Hidayat, A. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Heat Books
- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metoda, dan Formula*. Depok. FKM-UL
- Kurniadi, Anwar. 2013. *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya; Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Badan Penerbit FKUI : Jakarta
- Nursalam. 2008. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2016. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan; Pendekatan Praktis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2014. *Pengelolaan Pelaksanaan Dalam Praktik Keperawatan Pprofesional*. Jakarta Selatan : Salemba Medika
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 *Tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. Jakarta

- PPNI. 2010. *Standar Profesi dan Kode Etik Perawat*. Jakarta: PPNI
- Purwanto, Ari. 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) Di Instalansi Rawat Inap Bagian Interna RSD Dr.Soebandi Jember* , Skripsi Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Jember
- Rubbiana, Nurul Ismi. 2015. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) di Instalansi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015*. Skripsi. Diterbitkan Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sitti Nurjanah, dkk. 2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. Kendari : (<http://JIMKESMAS>. VOL.2/NO.5/Januari 2017. ISSN 250-731X)
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta
- World Health Organization. Global Nursing Number. 2011. (<http://Indonesian> *Journal of Hospital Administration*. ISSN:2621-2668)