

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Perawat

a. Pengertian Perawat

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.

b. Peran Perawat

Peran perawat dapat diartikan sebagai tingkah laku dan gerak-gerik seseorang yang diharapkan oleh orang lain sesuai dengan kedudukan dalam sistem, tingkah laku dan gerak-gerik tersebut dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial di dalam maupun diluar profesi perawat yang bersifat konstan (Potter & Perry, 2018).

Dalam melakukan asuhan keperawatan, perawat

mempunyai peran dan fungsi sebagai perawat diantaranya pemberi perawatan, sebagai advokasi keluarga, pencegahan penyakit, konseling, kolaborasi, pengambil keputusan etik dan peneliti (Hidayat, 2017).

c. Shift Kerja Perawat

Perawat merupakan petugas pelayanan kesehatan di rumah sakit yang bekerja secara shift. Menurut Maharani (2016), Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu. Shift kerja di rumah sakit yang ada di Indonesia secara umum terdiri dari tiga shift yaitu: shift pagi bekerja selama 7 jam mulai jam 7.00-14.00, shift sore bekerja 7 jam mulai jam 14.00-21.00, dan shift malam bekerja 10 jam mulai 21.00-7.00. Dari keadaan tersebut memperlihatkan bahwa shift malam mempunyai waktu yang paling lama waktu kerjanya (Wijaya, 2018).

Pasal 9 ayat 2 huruf a UU NO 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa shift kerja diatur menjadi 3 bagian. Pembagian shift adalah maksimal 8 jam perhari, termasuk jam istirahat antar jam kerja. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No 13/2013). Setiap pekerja yang melebihi ketentuan waktu kerja 8 jam perhari per shift atau melebihi jumlah jam kerja 40 jam per minggu, harus sepengetahuan dan dengan surat

perintah dari pimpinan (management) perusahaan yang diperhitungkan sebagai waktu jam kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UU No.14/2003). Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI0/2004, membuat keputusan ketentuan jam kerja yang telah diatur menjadi 2 sistem, yaitu :

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, karena ada ketentuan tersebut dan proses kerja tidak bisa terhenti maka diaturlah pembagian waktu kerja bagi setiap karyawan atau pegawai dengan shift kerja.

Periode kerja dibagi menjadi 3, yaitu periode kerja pagi sampai sore, periode sore sampai malam, dan periode malam sampai pagi (UU No.13/2004). Pengalihan pekerjaan dari satu kelompok karyawan kepada kelompok karyawan lain yang dimaksud agar proses kerja tidak terhenti dan mempertimbangkan kemampuan fisik karyawan sebagaimana ditentukan oleh Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun bagi sebagian perawat, tuntutan untuk bekerja di malam hari, liburan dan akhir pekan sering

menimbulkan stres dan frustrasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Simanjuntak (2017) dalam Selvia (2017) kondisi beban kerja antara ketiga shift mempunyai perbedaan yang nyata, dan dari penelitian itu juga dihasilkan secara keseluruhan pekerja lebih mementingkan faktor waktu (39,08%), kemudian tekanan stress (33,21%), dan terakhir tekanan mental (27,21%) dalam bekerja (Selvia, 2017). Beban kerja adalah sesuatu hal yang muncul dari interaksi antar tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan pekerja, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja fisik yang dialami oleh perawat yakni, mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan Kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong bankart pasien. Sedangkan beban kerja mental yang dialami oleh perawat, diantaranya bekerja shift atau bergiliran, mempersiapkan rohani mental pasien dan keluarga terutama bagi yang akan melaksanakan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alawiyyah (2016) di suatu rumah sakit di Jakarta mendapatkan hasil bahwa perawat yang melakukan kerja secara shift berjumlah 61%, dan yang kerjanya non shift berjumlah 39%. Selain itu Alawiyyah juga mengatakan 61% perawat mengalami gangguan tidur. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit melaksanakan sistem shift, dan perawat yang paling banyak mengalami gangguan tidur adalah perawat yang melakukan kerja secara shift (Alawiyyah, 2016).

B. Kelelahan Kerja

a. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan kerja dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau semua kondisi yang memengaruhi semua proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja (subjective feeling of fatigue), motivasi menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik (Setyowati et al 2014). Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2015).

Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan.

Kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton (Nurmianto, 2016). Kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, secara umum gejala kelelahan yang lebih sering adalah kelelahan fisik (Physical Fatigue) selain itu ada juga kelelahan mental

(Mental Fatigue). (Budiono (2003:86). (Tarwaka 2017) mengatakan bahwa pekerja yang mengalami kelelahan kerja akibat pengaruh shift akan menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Dampak pada kelelahan shift kerjayaitu selera napsu makan menurun, tidak dapat tidur siang, gangguan pencernaan. Pekerja shift malam sangat memiliki resiko kelelahan yang sangat meningkat sehingga akan mempengaruhi kinerja kerja seseorang. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2015).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Penyebab kelelahan kerja secara garis besar disebabkan oleh beban kerja baik berupa beban kerja faktor eksternal tugas (task) itu sendiri, organisasi (waktu kerja, istirahat, kerja gilir, kerja malam dan lain-lain) dan lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, ergonomis dan psikologis) sedangkan beban kerja faktor internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berupa faktor somatic (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, kepuasan kerja, keinginan dan lain-lain) (S.Russeng, 2015).

Menurut (Tarwaka, 2014). Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah:

1) Lama Kerja

Berdasarkan undang-undang nomor 13

tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lamanya seseorang bekerja dalam sehari adalah 8 (delapan) jam atau 40 jam dalam seminggu. Sedangkan untuk lembur, waktu yang diperbolehkan adalah 3 jam/hari. Semakin lama jam kerja yang ditentukan, maka peluang untuk munculnya penyakit dan kecelakaan kerja akan semakin tinggi.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik berupa fisik maupun mental yang merupakan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang cukup berat membutuhkan jam istirahat yang lebih lama. Jika beban kerja ditambah melampaui kapasitas kerja, maka akan menimbulkan kelelahan kerja. Kondisi yang seperti ini apabila dilakukan secara terus menerus, maka akan dapat menyebabkan karyawan stress sehingga lebih cepat untuk merasakan lelah dalam bekerja.

3) Usia

Usia adalah individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup usia tingkat pematangan dan ketuaan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya dari pada orang belum cukup tinggi kedewasaannya (Rudianto, 2015).

Dari usia dapat diketahui ada beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun sesudah usia 40 tahun. Makin tua usia, makin sulit bagi seseorang untuk beradaptasi dan makin cepat menjadi lelah. Demikian pula makin pendek waktu tidurnya dan makin sulit untuk tidur (Suma'mur, 2017).

Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncak dalam usia pertengahan 20-an dan kemudian menurun dengan bertambahnya usia. WHO menyatakan batas usia lansia adalah 60 tahun ke atas. Sedangkan di Indonesia 55 tahun sudah dianggap sebagai batas lanjut usia. Dengan menanjaknya umur, maka kemampuan jasmani dan rohani pun akan menurun secara perlahan-lahan tapi pasti. Pada usia meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ, sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan menurunnya kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin muda mengalami kelelahan.

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang individu. Pemakaian energi per-jampada kondisi dari kerja otot untuk tiap orang itu berbeda, dan salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia.

Faktor usia juga dapat memengaruhi kondisi fisik seseorang, semakin tua usia seorang

pekerja maka akan berdampak pada tingkat kelelahannya dimana usia seorang pekerja yang lebih tua memiliki tingkat kelelahan yang lebih besar. Usia dapat merubah fungsi tubuh seseorang sehingga memengaruhi ketahanan tubuh. Seseorang yang berusia lebih muda dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang berat dan begitu sebaliknya seseorang memiliki usia lebih tua memiliki kemampuannya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan berat akan menurun karena cepat timbulnya perasaan lelah dan tidak dapat bergerak dengan lincah dan gesit sehingga mempengaruhi kinerjanya saat bekerja.

Usia seseorang secara langsung sesuai dengan kemampuan fisik untuk bekerja sampai batas tertentu yang memiliki pengaruh besar dalam beban kerja fisik sehingga menimbulkan kelelahan kerja dan mulai dirasakan saat usia 25 tahun keatas dan tingkat keluhanakan bertambah seiring bertambahnya usia. Kapasitas secara fisik seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi dapat mulai menurun setelah usia 30 tahun. Tarwaka (2014) mengatakan bahwa pekerja yang berusia diatas 35 tahun memiliki kelemahan pada saat melakukan pekerjaan sehingga mudah mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang berusia dibawah 35 tahun

4) Masa Kerja

Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali pekerja masuk kerja hingga saat penelitian berlangsung (Amalia, 2017). Sedangkan menurut Sedarmayanti lama masa kerja adalah salah satu faktor yang termasuk ke dalam komponen ilmu kesehatan kerja.

Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2012 dalam Nisak, 2014). Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Apabila aktivitas tersebut dilakukan terus-menerus akan mengakibatkan gangguan pada tubuh. Tekanan fisik pada suatu kurun waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, dengan gejala makin rendahnya gerakan. Hasil penelitian membuktikan bahwa masa kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kelelahan. Kelelahan yang paling banyak dialami oleh pekerja adalah dengan masa kerjanya lebih dari 8 jam (69,7%). Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Karena semakin lama seorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka selama itu perasaan jenuh akan pekerjaannya akan mempengaruhi

tingkat kelelahanyang dialaminya.

5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah kebisingan, suhu, pencahayaan, kebersihan dan faktor fisik lainnya.

Perasaan lelah tidak hanya dirasakan pada saat setelah bekerja, tetapi juga saat sedang bekerja, bahkan kadang-kadang sebelum bekerja. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus berakibat pada kelelahan kronis.

C. Gejala Kelelahan

Kelelahan dapat diketahui dari gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang sering timbul seperti :

- 1) Perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh tubuh, kaki terasa berat, menguap, pikiran kacau, mengantuk, mata berat, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri dan merasa ingin berbaring.
- 2) Merasa susah berfikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak

mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak tekun dalam pekerjaan.

- 3) Sakit kepala, kekakuan bahu, merasa nyeri di punggung, pernafasan merasa tertekan, suara serak, merasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan dan kurang sehat badan (Suma'mur, 2013).

a. Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangkan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur 2016). Kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu :

- 1) Berdasarkan proses dalam otot

Terdapat 2 jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum (AM Sugeng Budiono, 2014)

- a) Kelelahan Otot (Muscular Fatigue)

Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti :

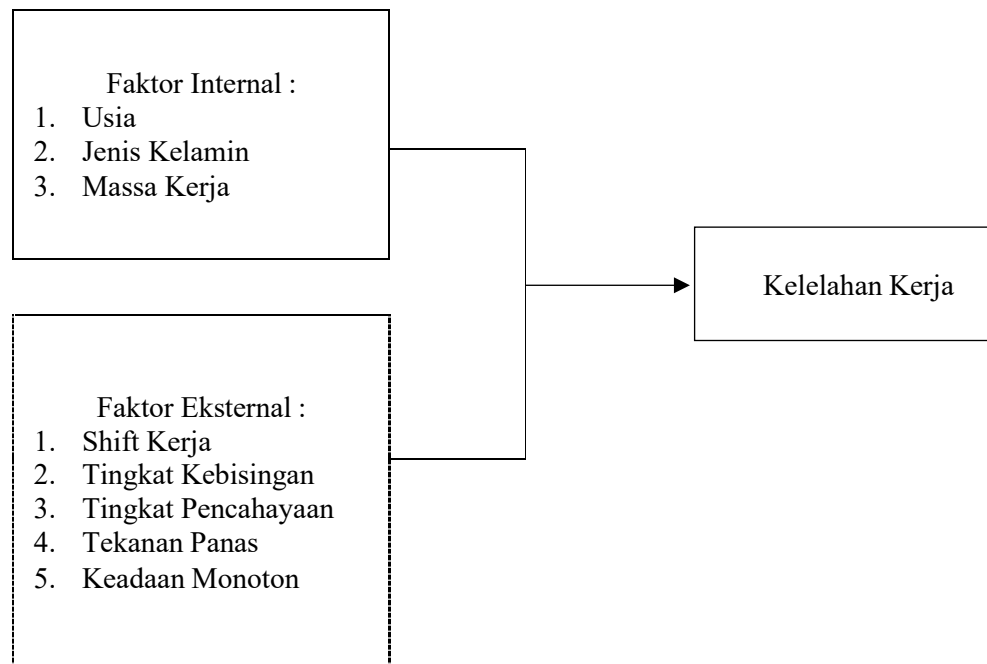
melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (AM Sugeng Budiono, 2016).

b) Kelelahan Umum (General Fatigue)

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (AM Sugeng Budiono, 2014) Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja, fisik, keadaan dirumah, sebab- sebab mental, status Kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2014)

D. Kerangka Teori Penelitian

1. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Modifikasi Teori Kroemere dan Grandjean (1997), Tarwaka(2013),Suma'mur (1999), dan Bridger (2003)

Keterangan :

- : Diteliti
- : Tidak Diteliti

E. Hipotesis

H1 : Terdapat hubungan faktor usia dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar

H0 : Tidak ada hubungan antara faktor usia dengan kelelehankerja padaperawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar.

H1 : Terdapat hubungan faktor jenis kelamin dengan kelelehan kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi

Waluyo Kota Blitar

H₀ : Tidak ada hubungan antara faktor jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar.

H₁ : Terdapat hubungan faktor massa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar

H₀ : Tidak ada hubungan antara faktor massa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar.