

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib diterapkan seluruh tempat kerja (tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap), di mana pekerja bekerja atau yang sering dimasuki pekerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber bahaya.

Rumah Sakit maupun seluruh organisasi yang mempunyai pegawai wajib memahami dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mengingat seringnya terjadi kecelakaan kerja, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek krusial dalam proses pelayanan. Rumah sakit berfungsi baik sebagai lokasi perawatan medis individual maupun sebagai komponen sumber daya kesehatan yang benar-benar dibutuhkan masyarakat untuk mendukung pelaksanaan inisiatif kesehatan (Dita dkk, 2017).

Perawat merupakan sumber daya paling banyak yang dibutuhkan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kepada pasien, khususnya di bangsal rawat inap. Keberlangsungan pelayanan rumah sakit sangat terbantu dengan tersedianya perawat sebagai sumber daya. Selain satu orang, tanggung jawab seorang perawat meluas kepada keluarga pasien dan masyarakat luas (Maharja, 2018). Mengingat perawat merupakan sumber daya manusia yang berperan penting di rumah sakit sepanjang waktu, maka kesehatan perawat merupakan hal yang krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat. Salah satu inisiatif untuk meningkatkan tingkat layanan adalah dengan menetapkan shift bagi karyawan (Siregar & Wenehenubun, 2019)

Data kecelakaan kerja di Indonesia menunjukkan rata-rata terjadi 414 kecelakaan setiap harinya, dengan 27,8% kecelakaan tersebut disebabkan oleh kelelahan yang ekstrim, seperti yang dilaporkan Kementerian

Ketenagakerjaan pada tahun 2014. *The Joint Commission* pada tahun 2008 juga melaporkan 30% lebih perawat membuat kesalahan karena kelelahan dan berujung kepada kematian pasien (Mulfiyanti dkk., 2020).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan agar seluruh pemilik usaha dan penyedia layanan kesehatan menaati aturan jam kerja. Pembagian jadwal kerja setiap pegawai diatur sesuai dengan shift kerja karena keterbatasan tersebut dan tidak dapat mengganggu proses kerja.

Rumah Sakit menggunakan sistem shift bagi karyawannya pada tahap pelaksanaan. Jadwal shift kerja sebenarnya biasanya dipecah menjadi tiga shift setiap hari, masing-masing berlangsung selama delapan jam: shift pagi, siang, dan malam. Rumah sakit yang menawarkan layanan medis rawat inap harus mempunyai pengaturan shift kerja untuk memberikan perawatan kepada semua pasien (Putri, Hussin, & Kasjono, 2018).

Data dari *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelelahan merenggut nyawa sekitar dua juta pekerja setiap tahunnya. Berdasarkan penelitian terdapat 18.828 sampel atau sekitar 32,8% dari keseluruhan sampel, dari 58.155 sampel mengalami kelelahan (Desvitasari, 2019)

Berdasarkan data dari *National Safety Council* (NSC) bahwa dari 2.010 tenaga kerja di Amerika Serikat pada tahun 2017 ditemukan kurang lebih 13% kecelakaan di tempat kerja terjadi karena faktor kelelahan, 97% pekerja memiliki dua atau lebih faktor risiko kelelahan kerja. Kelelahan kerja mempengaruhi 40% angkatan kerja, yang meningkatkan ketidakhadiran, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan kejadian kecelakaan kerja (NSC, 2017).

Kelelahan kerja merupakan masalah paling umum yang dirasakan pekerja dengan sistem shift yang akan mempengaruhi konsentrasi dan motivasi sehingga rentan mengalami stress. Banyak faktor, termasuk ritme sirkadian, tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan, dan suasana kerja, serta volume dan durasi kerja, masalah fisik (seperti kekhawatiran, konflik dalam

organisasi, dan tanggung jawab), status gizi, pekerjaan monoton, dan beban kerja, dapat menyebabkan kelelahan kerja. Jam kerja, jenis kelamin, usia, masa kerja, status gizi, dan masalah kesehatan semuanya berdampak pada seberapa lelah Anda merasa bekerja (Idham Halid, 2018).

Perasaan lelah adalah kondisi yang dialami seseorang setelah melakukan aktivitasnya. Perasaan tersebut seperti capek, mengantuk, bosan dan haus yang akan muncul dengan adanya gejala kelelahan. Gejala dari kelelahan antara lain adanya pelemahan kegiatan, motivasi dan adanya kelelahan fisik. Pelemahan kegiatan biasanya ditandai dengan perasaan berat di kepala, seluruh badan terasa lelah, kaki terasa berat, sering menguap, pikiran terasa kacau, mengantuk, terasa beban di mata, tidak memiliki keseimbangan dalam berdiri. Pelemahan motivasi juga dapat ditandai dengan merasa sulit untuk berfikir, merasa lelah saat berbicara, merasa gugup, tidak dapat berkonsentrasi, cenderung lupa, tidak percaya diri, cemas, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak tekun dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan, pelemahan fisik tiap individu dapat ditandai dengan adanya sakit kepala, bahu terasa kaku, merasakan nyeri punggung, pernafasan terasa tertekan, haus, merasa pening dan merasa kurang sehat (Sari & Nefrrety, 2018).

Menurut Pratiwi & Setyawan, t.t. menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan intensif RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro dan Tugurejo Semarang mayoritas responden 63,0% mengalami kelelahan kerja dalam kategori sedang, 23,5% mengalami kelelahan berat, dan 13,6% mengalami kelelahan ringan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmayani, dkk (2022), menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di rawat inap RSUD Kabupaten Pidie Jaya mengalami tingkat kelelahan sebesar 70,49 pada kelelahan ringan dan 29,51 dengan kelelahan sedang.

Kelelahan kerja bisa saja timbul dalam derajat yang berbeda-beda karena kualitas unik setiap pekerja, seperti usia dan kondisi fisik, serta karakteristik pekerjaan, seperti masa kerja dan lama kerja. Berdiri dalam jangka waktu lama, gerakan berulang-ulang saat bekerja, jadwal kerja-

istirahat yang tidak merata, dan beban kerja yang diatur sesuai preferensi masing-masing pekerja merupakan beberapa elemen yang meningkatkan risiko kelelahan kerja (Andika, 2021).

Hubungan antara usia dengan kelelahan adalah bertambahnya usia dikaitkan dengan proses kerusakan organ sehingga menurunkan kapasitas organ dan membuat pekerja lebih rentan mengalami kelelahan (Komalig & Mamusung, 2020). Kinerja fisik seseorang mencapai puncaknya pada usia pertengahan dua puluhan dan kemudian menurun seiring bertambahnya usia, dan pekerja mengalami penurunan fisik pada usia tiga puluh atau lebih, menurut Tarwaka dan Bakri (2004). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Chesnal, dkk (2015) menunjukkan bahwa pada pekerja > 31 tahun, kejadian kelelahan ditemukan sebesar 31,3%, sedangkan pada pekerja < 31 tahun, persentase pekerja yang mengalami kelelahan berat sebesar 27,1%.

Masa kerja dapat mempengaruhi baik positif maupun negative. Apabila seseorang bekerja, maka ia akan memperoleh pengalaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga bermanfaat bagi dunia kerja. Sebaliknya jika mereka bekerja terlalu lama maka daya tahan tubuhnya akan tegang sehingga berujung pada kelelahan (Trinofiandy dkk., 2018). Secara umum, pekerja yang memiliki masa kerja yang lama memiliki pengalaman kerja yang baik. Dengan demikian, usia mereka secara alami meningkat dan mereka tidak memiliki mobilitas dan energi yang cukup untuk aktivitas fisik. Sehingga, kelelahan kerja mereka akan lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang pengalaman kerjanya lebih rendah. Menurut penelitian Poursadeqiyani (2020), didapatkan nilai p-value sebesar 0.05 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja lama dengan kelelahan kerja. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Izzati, dkk (2018), pekerja dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 83,3% mengalami kelelahan sedang.

Menurut Sugiono dkk (2018:135), menyatakan bahwa istirahat pada siang hari dan bekerja pada malam hari bertentangan dengan jam biologis

tubuh, sehingga berdampak pada penurunan nafsu makan dan menimbulkan gangguan pencernaan selain membuat seseorang merasa lelah dan mengantuk. Perencanaan shift kerja yang tidak tepat memiliki dampak atau efek negative pada pekerja diantaranya, efek fisiologis, efek psikososial dan efek kinerja.

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan dan Simatupang (2018), menunjukkan bahwa kelelahan responden setelah menjalankan shift kerja menunjukkan bahwa 8 responden (26,7%) melaporkan kelelahan ringan, 13 orang melaporkan kelelahan sedang, 5 orang melaporkan kelelahan tinggi, dan 4 orang melaporkan kelelahan sangat tinggi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nuraini (2019) dimana sebagian besar responden di Instalasi Rawat Inap RS Herna Medan diketahui tingkat kelelahan yang paling tinggi terdapat pada shift malam dimana terdapat 14 orang merasakan lelah dan 2 orang merasakan sangat lelah dan tingkat kelelahan terendah terdapat pada shift pagi.

RSI Siti Hajar Sidoarjo merupakan tempat kerja yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam setiap harinya. Tenaga kesehatan di bagian rawat inap RSI Siti Hajar Sidoarjo terbagi dalam tiga waktu shift yaitu shift pagi (07.30 - 14.30), shift siang (14.30 – 21.00), dan shift malam (21.00 – 07.30). Setelah dilakukan studi pendahuluan kepada perawat, menyatakan 2 dari 4 perawat mengeluh mengalami kelelahan seperti terkadang merasa mengantuk saat bekerja, merasa ingin berbaring setelah bekerja, merasa haus, terkadang cemas dan gugup saat bekerja, dan terkadang kaki terasa berat saat bekerja. Beberapa tugas yang harus dilakukan seperti mendampingi dokter saat memeriksa pasien, melengkapi data pasien, mengantarkan pasien ketika ada keperluan, mengobservasi pasien, mengganti infus pasien dan memberikan obat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai determinan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat diperoleh beberapa rumusan masalah yaitu antara lain :

1. Apakah terdapat hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo?
2. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo?
3. Apakah terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan usia, masa kerja, shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengidentifikasi hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo
- b. Untuk mengidentifikasi hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo
- c. Untuk mengidentifikasi hubungan antara shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo

## **1.4 Ruang Lingkup**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan usia, masa kerja, dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Ruang lingkup dari penelitian ini termasuk dalam bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat dengan kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan sebagai pembuktian bahwa terdapat hubungan usia, masa kerja, dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Merupakan bentuk teori dan praktik secara nyata, sebagai bahan informasi untuk memperluas wawasan bagi peneliti.

#### **b. Bagi Rumah Sakit**

Bagi RSI Siti Hajar Sidoarjo dapat sebagai bahan informasi, evaluasi dan dapat mengelola manajemen shift kerja yang lebih baik agar dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja serta dapat mengendalikan tingkat kelelahan di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Berikut adalah hasil review dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat ruang rawat inap di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Desain Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
1	Azizah, dkk (2023)	Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Zainuttagwa Kota Bekasi	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	Variabel bebas adalah usia, masa kerja dan beban kerja, sedangkan variabel terikat adalah kelelahan kerja	Hasil bivariat diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan kelelahan kerja pada perawat ( $p$ value =0,785), masa kerja perawat dengan kelelahan kerja perawat tidak ada hubungan yang bermakna ( $p$ value = 1,000), beban kerja dengan kelelahan kerja ada hubungan yang bermakna ( $p$ value=0,015)	Penelitian ini meneliti usia, masa kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu meneliti usia, masa kerja, shift kerja dengan kelelahan kerja
2	Alfiah dkk., 2022	Determinan Kelelahan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i>	Variabel bebas adalah Beban kerja, Masa Kerja, dan Sikap Kerja. Sedangkan, variabel terikat adalah kelelahan kerja	Dari hasil penelitian terdapat kesimpulan, bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, masa kerja dan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022.	Pembeda dari penelitian ini yaitu mengenai uji yang digunakan dan variabel yang akan diteliti.



No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Desain Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
3	Tenggor, dkk (2019)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado	Metode penelitian <i>cross sectional</i>	Variabel bebas adalah Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja, sedangkan variabel terikat adalah kelelahan kerja	Berdasarkan hasil uji statistik dengan uji Chi Square hubungan usia dengan kelelahan diperoleh bahwa nilai p-value $0,006 < \alpha 0,05$ , hubungan masa kerja dengan kelelahan diperoleh bahwa nilai $0,114 > \alpha 0,05$ , dan hubungan beban kerja dengan kelelahan diperoleh bahwa nilai $p 0,031 < \alpha 0,05$ .	Penelitian ini meneliti Usia, Masa Kerja, Beban Kerja dengan kelelahan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu meneliti usia, masa kerja, shift kerja dengan kelelahan kerja.