

Hubungan Penjadwalan Dinas dengan Beban Kerja Perawat di Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru

Dinda Amalia Sayyidi¹, Herry Setiawan^{2*}, Agianto³

^{1,2,3} Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km. 36, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

*Email korespondensi: ners_herry@ulm.ac.id

ABSTRAK

Perawat memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam sehingga beban kerja perawat sangat perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit. Mengetahui hubungan penjadwalan dinas dengan beban kerja perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Penelitian non-eksperimental dengan pendekatan kuantitatif dan desain *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini 127 perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan didapatkan rata-rata penjadwalan dinas dan rata-rata beban kerja perawat. Hasil analisis dengan korelasi *spearman* didapatkan adanya hubungan penjadwalan dinas dengan beban kerja perawat, nilai *p-value* $0,000 < 0,05$. Penjadwalan dinas menjadi salah satu faktor beban kerja perawat. Semakin baik penjadwalan dinas maka beban kerja perawat semakin menurun atau berkurang dan sebaliknya, jika penjadwalan dinas buruk maka akan meningkatkan beban kerja perawat. Selain penjadwalan dinas, faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu, kepuasan perawat, stress kerja, dan motivasi perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja, Penjadwalan Dinas, Perawat

ABSTRACT

Nurses provide services to patients for 24 hours so the workload of nurses needs to be considered because it can affect the productivity and quality of nursing services in hospitals. To understand the relationship between service scheduling and the workload of nurses in the inpatient Idaman Hospital, Banjarbaru City. Non-experimental study with a quantitative approach and cross-sectional design. The sample in this study was 127 nurses at Idaman Hospital in Banjarbaru City using a questionnaire. The results showed the average service scheduling and average nurse workload. The results of the analysis with Spearman correlation found a relationship between service scheduling and nurse workload, with a *p-value* of $0.000 < 0.05$. Office scheduling is a factor in the workload of nurses. The better the scheduling of the service, the workload of nurses decreases or decreases and vice versa, if the scheduling of services is bad, it will increase the workload of nurses. In addition to official scheduling, factors that can affect workload include nurse satisfaction, work stress, and work motivation.

Keywords: Nurse, Service Scheduling, Workload

Cite this as: Sayyidi DA, Setiawan H dan Agianto. (2024). Hubungan Penjadwalan Dinas dengan Beban Kerja Perawat di Rawat Inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Nerspedia; 6(6): 674-679.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan yang bisa memberikan bantuan maupun jasa mengenai kesehatan yang mengacu pada tujuan dan visi misi bersama. Kualitas pelayanan kesehatan dapat dilihat dari cara kerja pemberi layanan salah satunya adalah perawat (1). Untuk memberikan kualitas pelayanan yang

tinggi maka perawat harus menyediakan waktu kerja yang besar pula agar harapan dari pelanggan dapat terpenuhi. Dalam memberikan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan dasar pasien, perawat dituntut memberikan waktu serta tenaga mereka dengan maksimal (2). Hal ini menyebabkan beban kerja yang harus ditanggung oleh pemberi pelayanan di rumah sakit menjadi bertambah (3).

Hasil penelitian Nurjanah et al., (2017) menyatakan bahwa beban kerja produktif perawat di instalasi rawat inap pada ruang lavender RSUD Kota Kendari pada semua *shift* adalah sebesar 84,48%. Hal ini berarti beban kerja perawat di instalasi rawat inap ruang lavender RSUD Kota Kendari termasuk dalam beban kerja yang berat (4). Hasil penelitian Nadila et al., (2020) mendapatkan bahwa beban kerja pada perawat pelaksana di RSD Idaman Kota Banjarbaru didapatkan sebanyak (52,4%), yaitu 44 responden menyatakan memiliki beban kerja yang berat dan sebanyak (47,6%), yaitu 40 responden menyatakan memiliki beban kerja yang ringan (5).

Menurut (Rahman, dikutip dalam Rahmania et al., 2020) penjadwalan merupakan pengelolaan waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah direncanakan dengan memperhatikan keterbatasan yang ada sehingga dapat tercapainya target yang maksimal (1). Penjadwalan dinas yang baik juga dapat membuat keadilan dalam perawatan serta tenaga kerja yang rata dalam setiap *shift* (6). Penjadwalan perawat yang tidak merata akan menimbulkan hal yang negatif seperti keadaan pasien menjadi buruk, dan turunnya semangat dalam bekerja (1). Setiap orang mampu bekerja dengan baik biasanya selama 40-50 jam dalam setiap minggu. Jika melebihi waktu tersebut maka akan berisiko munculnya hal-hal yang bersifat negatif (7).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan korelasional. Pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling* kemudian dihitung menggunakan rumus slovin yang berjumlah 128 responden dengan kriteria inklusi, yakni perawat pelaksana di

rawat inap RSD Idaman kota Banjarbaru, perawat ruangan dengan minimal pendidikan, yaitu D3 Keperawatan, perawat yang telah selesai masa orientasi dan menetap selama 6 bulan di RS kemudian kriteria eksklusinya perawat yang sedang mengambil cuti atau izin belajar saat dilakukan penelitian.

Instrumen pada penelitian ini terbagi menjadi 3, yakni kuesioner karakteristik perawat, kuesioner penjadwalan dinas yang diperoleh dari penelitian Rizany et al (2019) yang diambil dari NHS (2016) dan Marquis (2012) dengan nilai validitas 0,361 serta reliabilitas skala Guttman alpha = 0,701, skala Likert alpha = 0,900, dan kuesioner beban kerja perawat dari penelitian Adawiyah (2021) yang semua item pernyataan valid dengan nilai r hitung (0,406-0,839) > r tabel (0,361), serta hasil reliabilitas 0,951. Data dianalisis univariat dan bivariat, dengan uji korelasi Spearman.

Peneliti telah melakukan uji etik dan lulus dengan nomor surat 579/KEPK-FK ULM/EC/XII/2022. Etik pada penelitian ini berdasarkan prinsip yang disampaikan (8).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik perawat sebagai responden dalam penelitian ini yang dianalisis univariat meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, jenjang karir, dan status kepegawaian yang disajikan pada tabel 1.

Rata-rata usia responden adalah 32,39 tahun dengan usia paling muda 23 tahun dan paling tua 46 tahun. Peneliti berpendapat bahwa pada umumnya manusia akan mengalami penurunan fungsi tubuh di usia lebih dari 30 tahun. Menurut (Arlina, 2016) usia dibawah 25 tahun merupakan usia produktif terbaik untuk melakukan memperkuat

kemampuan dan pengalaman kerja, kemudian semakin bertambahnya umur maka kekuatan otot juga menurun sehingga dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerja (9). Rata-rata masa kerja responden adalah 5,99 tahun dengan lama kerja paling rendah 6 bulan dan paling lama 18 tahun. Peneliti berasumsi bahwa semakin lama seseorang bekerja maka mempunyai banyak pengalaman dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan tersebut serta dapat membimbing orang lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2007) dalam (Barahama et al., 2019) bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan berpengalaman dia dalam menghadapi masalah.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n=127)

Variabel (tahun)	$\bar{x}$	Me	Min-Max	SD
Usia	32,39	32,0	23 – 46	5,32
Masa Kerja	5,99	5,0	0,5 – 18	4,44
			n	%
Jenis Kelamin				
Laki-laki			54	42,2
Perempuan			74	57,8
Pendidikan				
D3 Keperawatan			69	53,9
D3 + S1 Keperawatan			4	3,1
S1 Keperawatan + Profesi Ners			55	43,0
Jenjang Karir				
Pra PK			5	3,9
PK I			67	42,3
PK II			26	20,3
PK III			29	22,7
PK IV			0	0
PKV			0	0
Status Kepegawaian				
PNS atau P3K			51	39,8
BLUD			77	60,2
Total			127	100,0

Jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 74 orang (57,8%). Peneliti berpendapat bahwa jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dikarenakan profesi perawat cenderung lebih banyak diminati oleh perempuan. Hal ini serupa dengan penelitian (Rizany et al., 2020) bahwa perawat perempuan mendominasi jumlah staf rumah sakit sebesar 68,6% (6).

Dalam banyak penelitian dengan perawat sebagai responden, mayoritas yang berminat dengan profesi perawat adalah perempuan. Responden banyak berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 69 orang (53,9%). Penelitian Rahmaniah et al (2020) didapatkan data tingkat pendidikan terbanyak perawat adalah D3 Keperawatan dengan jumlah 59 responden (64,8%), dan data terendah pendidikan responden adalah D3+S.Kep (1). Peneliti berasumsi bahwa banyaknya perawat yang berpendidikan D3 dikarenakan waktu tempuh pendidikan yang lebih singkat dibandingkan S1/Ners serta biaya yang lebih sedikit.

Mayoritas memiliki jenjang karir PK I dengan jumlah 67 orang (52,3%). Peneliti berpendapat bahwa kompetensi perawat sangat penting untuk ditingkatkan agar kualitas pelayanan juga meningkat. Banyaknya perawat dengan jenjang karir yang tidak seimbang dapat memengaruhi pelayanan keperawatan, semakin tinggi jenjang jenjang karir perawat maka semakin besar pula otoritas klinis yang dimiliki perawat. Responden dengan status kepegawaian BLUD memiliki jumlah terbanyak sebanyak 77 orang (60,2%). Peneliti berpendapat bahwa status kepegawaian merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada seorang individu. Status pekerjaan berkaitan erat dengan kompensasi yang diberikan, seseorang dengan status PNS tentu mendapatkan

penghasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang Non PNS, tetapi status tersebut tidak menentukan baik atau buruknya kinerja seorang perawat dalam memberikan pelayanan (10).

Tabel 2 menunjukkan distribusi penjadwalan dinas perawat RSD Idaman Banjarbaru. Rata-rata penjadwalan dinas perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 67,46 (67,46% dari 127). Rata-rata tersebut menunjukkan penjadwalan dinas masih kurang dan perlu ditingkatkan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penjadwalan dinas masih kurang dan perlu ditingkatkan dikarenakan penjadwalan dinas baik jika lebih dari 80% (6).

Peneliti berasumsi salah satu faktor yang mempengaruhi penjadwalan dinas yang belum optimal pada penelitian ini yaitu pembagian *skill mix* perawat di setiap shiftnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan perawat pada kuesioner penjadwalan dinas nomor 4 yaitu perawat baru tidak mendapat pendampingan pada saat berdinas malam dan pernyataan nomor 9 yaitu perawat

magang mayoritas berdinas sore, dari dua pernyataan tersebut didapatkan bahwa masih ada responden yang merasa belum ada pendampingan penuh oleh perawat senior.

Berdasarkan indikator nilai terendah penjadwalan dinas yaitu *reward* sebesar 2,36 (39,3%). Peneliti berasumsi bahwa, pemberian *reward* dari rumah sakit kepada perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru belum bisa memberikan dampak pada pengaturan jadwal dinas. Menurut Dalima & Dewi, (2020) terdapat dua jenis *reward* yaitu *reward intrinsic* (pujian, sanjungan, ucapan selamat) dan *reward ekstrinsik* (gaji dan upah, tunjangan karyawan, dan bonus/insentif). Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Rahmania, Rizany dan Setiawan (2020) yang mendapatkan bahwa parameter penjadwalan dinas perawat yang memiliki nilai terendah adalah *reward* dengan nilai 2,37 (9,25%).

Tabel 3 menunjukkan distribusi serta parameter beban kerja perawat RSD Idaman Banjarbaru. Nilai rata-rata beban kerja perawat sebesar 28,43 (47,38% dari 127) dengan nilai paling rendah adalah 15 dan nilai paling tinggi adalah 57. Hasil beban kerja tersebut masih termasuk rendah, namun harus menjadi perhatian agar tidak terus bertambah. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa jawaban responden terbanyak yaitu pada pertanyaan Saya merasa tidak nyaman dengan penggunaan prosedur APD) sebanyak 82 responden menyatakan tidak ada merasa beban dengan hal tersebut sehingga memengaruhi hasil dari nilai rata-rata beban kerja perawat.

Hubungan penjadwalan dinas dengan beban kerja perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru dari 127 responden didapatkan nilai signifikan *p-value* 0,000 (< 0,05) dan koefisien

Tabel 2. Distribusi Penjadwalan Dinas Responden (n=127)

$\bar{x}$	Me	Min – Max	SD
67,46	67,0	50 – 91	6,57

Tabel 3. Distribusi Beban Kerja Responden (n=127)

$\bar{x}$	Me	Min – Max	SD
28,43	28,50	15 – 57	9,84

Tabel 4. Analisis Hubungan Penjadwalan Dinas dengan Beban Kerja Responden (n=127)

Variabel	<i>p-value</i>	<i>r</i>
Beban Kerja Penjadwalan Dinas	0,000	-0,310

korelasi (r) sebesar $(-0,310)$, ada korelasi signifikan antara penjadwalan dinas dengan beban kerja di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru dengan kekuatan hubungan moderat (menurut D.A. de Vaus) dan arah hubungan negatif yang berarti semakin baik penjadwalan dinas maka akan menurunkan beban kerja perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk penjadwalan dinas yang dibuat akan berdampak pada peningkatan beban kerja perawat.

Perbedaan lama kerja akan menentukan tingkat beban dan kelelahan kerja. Pada *shift* malam mempunyai durasi kerja yang lebih dalam dibanding *shift* pagi dan siang, yaitu selama 10 jam, terlebih setiap bangsal berbeda-beda karena kondisi pasien yang ditangani juga berbeda. Meskipun aktivitas yang dilakukan tidak sebanyak saat *shift* pagi, namun perawat harus menahan rasa mengantuk karena harus siap siaga (11). Selain itu, jumlah perawat yang berbeda dengan *shift* pagi yang berjumlah 5–6 orang, sementara *shift* malam hanya 2–3 orang mengakibatkan perawat hanya bisa beristirahat di atas jam 1 dengan harus bergantian satu sama lain mengawasi pasien (12).

Penjadwalan perawat adalah hal sangat penting karena adanya hubungan antara tingkat keterampilan dan *skill* yang sesuai perawat pada kualitas perawatan pasien. Perubahan jadwal perawat yang tidak tepat dinilai berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif jika dalam keadaan darurat pasien memburuk dan semangat kerja staf yang menurun (13).

KETERBATASAN

Keterbatasan selama penelitian, yaitu saat pengambilan data kesibukan perawat juga menjadi kendala sehingga cukup kesulitan untuk mencari waktu

luang untuk meminta menjadi responden dalam penelitian ini. Kemudian hal tersebut juga membuat responden kurang fokus untuk mengisi kuesioner yang diberikan dikarenakan sering teralihkan dengan pekerjaan responden tersebut.

PENUTUP

Simpulan yang didapatkan karakteristik responden dengan usia rata-rata 32,39 tahun. Jenis kelamin perawat terbanyak adalah perempuan sebanyak 74 orang (57,8%). Rata-rata kerja responden adalah 5,99 tahun. Responden yang berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 69 orang (53,9%). Mayoritas responden memiliki jenjang karir PK I sejumlah 67 orang (52,3%). Responden dengan status kepegawaian BLUD paling banyak, yakni 77 orang (60,2%). Nilai rata-rata penjadwalan dinas di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 67,46 (67,46%) dengan nilai yang rendah 50 dan nilai yang tinggi 91.

Nilai rata-rata beban kerja perawat rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 28,43 (47,38%) dengan nilai yang rendah 15 dan nilai yang tinggi 57. Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan penjadwalan dinas perawat dengan beban kerja perawat di rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru. Hubungan penelitian ini bernilai dan arah hubungan negatif yang berarti semakin baik penjadwalan dinas maka akan menurunkan beban kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rahmania L, Rizany I, Setiawan H. Hubungan penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap. J Kepemimp Manaj Keperawatan. 2020;3(1):29.
2. Sumangando M, Rottie J, Lolong J. Hubungan beban kerja perawat

- dengan kejadian low back pain (LBP) pada perawat pelaksana di RS TK. III R.W. Monginsidi Manado. J Keperawatan UNSRAT. 2017;5(1):110022.
3. Susanti IH, Muti RT. Hubungan beban kerja dan burnout dengan respons time perawat di IGD RSI Banjarnegara 2021.
4. Nurjanah S, Sakka A, Paridah. Analisis beban kerja tenaga perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari tahun 2016. JIMKESMAS (J Ilm Mhs Kesehatan Masy). 2017;2(5):1-11.
5. Nadila N, Setiawan H, Rizany I. Beban kerja dengan kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai SNARS. J Kepemimp Manaj Keperawatan. 2020;3(2):62.
6. Rizany I, Hariyati RTS, Afyanti E. Penjadwalan dinas terhadap kepuasan perawat di Rumah Sakit Y Jakarta. Dunia Keperawatan (J Keperawatan Kesehatan). 2020;8(2):320.
7. Lutfbis AA, Tasminih A. Beban kerja shift malam dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Tangerang tahun 2018. J Kesehat. 2018;7(2).
8. Hidayat AA. Metode penelitian keperawatan dan teknik analisa data. Jakarta: Salemba Medika; 2014.
9. Arlina. Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tentara TK.IV 010702 Binjai Kesdam I BB. 2016;4-16.
10. Welebuntu M, Gobel I. Hubungan pendidikan, status kepegawaian dan lama kerja dengan kinerja perawat melaksanakan asuhan keperawatan. J Ilm Sesebanua. 2020;4(1):21-30.
11. Setyawati LM. Selintas tentang kelelahan kerja. Yogyakarta: Amara Books; 2010.
12. Wiji Astuti F, Ekawati, Wahyuni I. Hubungan antara faktor individu, beban kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. J Kesehat Masy (e-J). 2017;5(5):163-72.
13. Clark A, Moule P, Topping A, Serpell M. Rescheduling nursing shifts: scoping the challenge and examining the potential of mathematical model based tools. J Nurs Manag. 2015;23(4):411-20.
14. Dalima R, Dewi BP. Hubungan reward terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Siloam Sriwijaya Palembang. J Keperawatan Bina Husada Palembang. 2020;8(2):249-55.