



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/won/article/view/won/index>

Hubungan Pembagian *Nurse Shift* dan *Overtime Working* dengan Produktivitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar

^KKurniawan Mokodompit¹, Tutik Agustini², Brajakson Siokal³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (K): aanmokodompit57@gmail.com

aanmokodompit57@gmail.com¹, tutik.agustini@umi.ac.id², brajaksonsiokal@gmail.com³
(081342636032)

ABSTRAK

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu shift kerja dan *overtime working*, dimana shift kerja adalah metode pembagian waktu yang memiliki jam kerja yang berbeda-beda sedangkan kerja lembur atau *overtime working* adalah suatu jenis pekerjaan yang dilakukan diluar dari jam kerja normal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan pembagian *nurse shift* dan *overtime working* dengan produktivitas kinerja di ruangan rawat inap rumah sakit labuang baji makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *Cross Sectional Study*, Penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung oleh peneliti, Adapun penentuan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* dengan besar sampel penelitian sebanyak 35 responden yang memenuhi kriteria inklusi, uji hubungan dilakukan dengan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *nurse shift* dengan produktivitas kinerja menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh nilai $\rho = 0,203$ dan tidak ada hubungan antara *overtime working* dengan produktivitas kinerja yang menggunakan uji *chi square* diperoleh nilai $\rho = 0,603$. Disarankan kepada instansi rumah sakit untuk rutin dalam memberikan motivasi untuk peningkatan semangat dan etos kerja sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi, pihak manajemen juga secara rutin melakukan pengawasan terhadap produktivitas perawat.

Kata kunci : *Nurse Shift*, *Overtime Working*, Produktivitas Kerja

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.won@umi.ac.id

Phone :

+62 85242002916

Article history : (dilengkapi oleh admin)

Received Tanggal Bulan Tahun

Received in revised form Tanggal Bulan Tahun

Accepted Tanggal Bulan Tahun

Available online Tanggal Bulan Tahun

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Labor productivity can be affected by various factors such as shift work and overtime working, where the work shift is a method of division of time that has different working hours while overtime work or overtime working is a type of work that is done outside of normal working hours. This study aims to determine the relationship between the division of Nurse Shift and Overtime Working with Performance Productivity in the Inpatient Room of LabuangBaji Hospital in Makassar. This research is a type of Cross Sectional Study, this research was conducted by direct observation by researchers, the determination of the sample was carried out by total sampling technique with a sample size of 35 respondents who met the inclusion criteria, the relationship test was performed with the Chi-Square test with a significance level $\alpha < 0.05$. The results showed that there was no relationship between nurse shift with performance productivity using the Chi-Square test obtained $p = 0,203$ and there was no relationship between overtime working with performance productivity using the chi square test obtained $p = 0.603$. It is recommended to hospital agencies to routinely provide motivation to improve morale and work ethic so as to cause high dedication, the management also routinely conducts surveillance of nurse productivity.

Keyword: Nurse Shift, Overtime Working, Work Productivity

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 4 Tahun 2018, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat¹. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit dalam pasal 1 poin 2 disebutkan bahwa rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit².

Dalam Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat, sedangkan pengertian perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan³.

Perawat adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, serta pemulihan kesehatan dengan penekanan kepada upaya pelayanan kesehatan sesuai wewenang. Dalam memberikan pelayanan kesehatan perawat dituntut lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Di dalam etika keperawatan terdapat beberapa unsur antara lain yaitu pengorbanan, dedikasi, pengabdian, dan hubungan antara perawat dengan pasien, dokter, sejawat, maupun diri sendiri⁴.

Perawat juga merupakan petugas kesehatan dirumah sakit yang bekerja secara shift. Shift kerja adalah bagian dari penjadwalan di dalam suatu kelompok karyawan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tingkat produksi yang tinggi dengan beroperasi secara terus-menerus. Di Indonesia, sistem shift kerja biasanya dibagi 3 macam yaitu sistem kerja 2 shift adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 2 bagian waktu yaitu pagi dan sore yang dimulai pukul (07.00 – 15.00) dan pukul (15.00 – 23.00),

system kerja 3 shift adalah waktu kerja yang terbagi menjadi 3 bagian waktunya itu pagi, sore dan malam hari dimulai pukul (07.00 – 15.00), (15.00 – 23.00) dan (23.00 – 07.00) yang ketiga adalah sistem non shift atau normal yaitu waktu kerja yang dilakukan hanya pada pagi sampai sore hari saja dimulai pukul (08.00 – 16.00)⁵.

Menurut Jackson, dalam Agustin Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). Produktivitas merupakan suatu ukuran kinerja termasuk didalamnya efisiensi dan efektivitas, dan hal ini berkaitan dengan kerja individu maupun kelompok dimana ada suatu dorongan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil/*output* (jam perawatan pasien perhari pasien) dengan masukan/*input* (upah, gaji dan keuntungan)⁶.

Berdasarkan keputusan kementerian tenaga kerja dan transmigrasi No.Kep.102/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa waktu kerja lembur yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam satu minggu dalam 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu kerja lembur hanya bisa dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu⁷.

Berdasarkan penelitian Chiara Dall'Ora yang berjudul *Characteristics Of Shift Work And Their Impact On Employee Performance And Wellbeing*, terhadap karyawan dengan usia >18 tahun yang telah bekerja shift dari berbagai macam profesi dengan menggunakan studi multi senter didapatkan hasil bekerja lebih dari 12 jam perhari dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama pada saat bekerja lembur. Shift bergilir juga dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan terutama pada shift malam⁸.

Sedangkan menurut penelitian Peter Griffiths dengan judul *Nurses Shift Length and Overtime Working in 12 European Countries The Association With Perceived Quality of Care and Patient Safety*, sebanyak 31.627 perawat yang terdaftar di unit medis atau bedah umum dalam 488 rumah sakit di 12 negara Eropa menggunakan penelitian survey *cross sectional* didapatkan hasil perawat yang bekerja shift selama 12 jam disertai dengan perawat yang lembur mempunyai kualitas perawatan yang lebih rendah⁹.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Standar asuhan

keperawatan adalah suatu pernyataan yang menguraikan kualitas yang diinginkan terkait dengan pelayanan keperawatan terhadap klien¹⁰.

Menurut Elsa J. Pangemanan tentang Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, sebanyak 45 orang perawat dengan menggunakan uji Chi Square menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang bermakna antara Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado¹¹.

Menurut Tuti Sumarningsih Pengaruh Kerja Lembur Pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, yang mengamati 28 tenaga kerja hasil penelitian menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas yang berkisar antara 8,8%-11,84% dan kenaikan upah pekerja sebesar 58,63%-79,31%.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan di ruangan rawat inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar ada beberapa perawat yang datang tepat waktu dan ada yang tidak tepat waktu, dan ada yang menggunakan pemborosan waktu secara internal maupun eksternal pada jam kerja¹².

METODE

Dalam bagian penelitian ini di gunakan metode penelitian desain analitik dengan menggunakan metode pendekatan *cross sectional study*. Penelitian analitik penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Responden pada penelitian ini keseluruhan tenaga perawat Rumah Sakit Labuang Baji yang bertugas di ruangan rawat inap Baji Kamase berjumlah 12 perawat, Baji Minasa berjumlah 12 perawat dan Baji Dakka berjumlah 11 perawat jadi totalnya 35 perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 31 januari 2020. Responden yang terpilih berdasarkan kriteria yang diberikan penjelasan tentang tujuan dan manfaat penelitian yang akan dilakukan. Responden menandatangani informed consent dan diberi daftar pertanyaan berupa kuisisioner tentang produktivitas kerja dan *overtime working* perawat berdasarkan shift selama 1 bulan.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang berisikan 25 pertanyaan, data demografi pasien, produktivitas kerja, dan overtime working. Pengumpulan data dilakukan peneliti sendiri dan etika penelitian mengikuti KEPPKN 2017 yang meliputi: (1) Prinsip menghormati harkat martabat manusia (*respect for persons*). (2) Prinsip berbuat baik (*beneficence*) dan tidak merugikan (*non maleficence*) (3) Prinsip keadilan (*justice*) dalam memberikan intervensi kepada responden. Izin penelitian mengikuti prosedur yaitu meminta surat izin penelitian dari institusi pendidikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan microsoft excel dan SPSS 21¹³.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Masa Kerja (n=35)

a. Distribusi frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	n	(%)
Jenis Kelamin		
Laki- laki	1	2,9
Perempuan	34	97,1
Umur		
26-35 Tahun	12	34,3
36-45 Tahun	19	54,3
46-55 Tahun	4	11,4
Pendidikan :		
D3	6	17,1
S1	5	14,3
S1+NS	24	68,6
Masa Kerja :		
<5 Tahun	2	5,7
5->5 Tahun	33	94,3
Total	35	100

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Nurse Shift*, *Overtime Working* dan Produktivitas Kerja

b. Analisis Univariat

Produktivitas Kerja	n	(%)
Produktivitas Kerja		
Produktif	32	91,4
Tidak Produktif	3	9,6
<i>Overtime Working</i>		
Lembur	18	51,4
Tidak Lembur	17	48,6
<i>Nurse Shift</i>		
Shift Pagi	16	45,7
Shift Siang	10	28,6
Shift Malam	9	25,7
Total	35	100

Tabel 3. Analisis Hubungan *Nurse Shift* Dengan Produktivitas Kinerja di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar (n=35)

c. Analisis Bivariat

Shift Kerja	Produktivitas				Total	
	Produktif		Tidak Produktif		N	%
	N	%	N	%		
Shift Pagi	15	93,8	1	6,3	16	100
Shift Siang	10	100	0	0	10	100
Shift Malam	7	77,8	2	22,2	9	100
Total	32	91,4	3	8,6	35	100

Tabel 4 Analisis Hubungan *Overtime Working* dengan Produktivitas Kinerja di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar (n=35)

<i>Overtime Working</i>	Produktivitas				Total		P Value
	Produktif		Tidak Produktif		n	%	
	n	%	N	%			
Lembur	17	94,4	1	5,6	18	100	0,603
TidakLembur	15	88,2	2	11,8	17	100	
Total	32	91,4	3	8,6	35	100	

PEMBAHASAN

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berusia 26-55 tahun yang memiliki berbagai macam tingkat pendidikan mulai dari D3-S1+Ns dengan masa kerja <5 tahun dan >5 tahun.

a. Hubungan *Nurse Shift* dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$) pada *Nurse Shift* sebanyak 35 responden diperoleh $p = 0,203$ yang berarti nilai p lebih besar dari nilai (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *Nurse Shift* Dengan Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

Menurut asumsi peneliti hal ini berarti baik shift pagi, shift siang, dan shift malam tidak mempengaruhi produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Hal ini disebabkan karena waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar pembagian shift dilakukan secara merata kepada seluruh perawat. Untuk shift siang yang dikatakan lebih produktif karena ada tim pengawas akreditasi di rumah sakit sehingga kinerja perawat di ruangan meningkat. Sedangkan untuk yang kurang produktif terdapat pada shift pagi sebanyak 1 responden, setelah diwawancarai responden mengatakan jumlah perawat yang bertugas pada shift pagi lebih banyak dari pada jumlah pasien yang berada di ruangan tersebut. Untuk shift malam jumlah responden

yang kurang produktif sebanyak 2 responden hal ini disebabkan karena kelelahan kerja sehingga responden kurang berkonsentrasi dalam memberikan asuhan keperawatan.

Shift kerja merupakan lama waktu kerja suatu organisasi bersama dengan kelompok atau tim yang berbeda dan melakukannya secara beruntut selama 8 jam perhari menjadi 24 jam sesuai dengan rotasi yang terjadwal¹⁴.

Pembagian shift kerja pada setiap instansi tidak memiliki keseragaman waktu, berbagai instansi menggunakan perbedaan shift. Dalam satu hari terbagi menjadi 3 shift masing-masing selama delapan jam yaitu, shift pagi dari pukul 07.00-15.0, shift siang dari pukul 15.00-23.00, dan shift malam dari pukul 23.00-07.00¹⁴.

Salah satu efek dari shift kerja terutama shift malam dapat menyebabkan menurunnya kinerja sehingga mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku, kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas control dan pemantauan

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa J. Pangemanan tentang Hubungan Manajemen waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, sebanyak 45 orang perawat dengan menggunakan uji *Chi Square* ($p = 0,004$) menunjukkan bahwa terdapat Hubungan yang bermakna antara Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado¹¹.

b. Hubungan *Overtime Working* dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan ($\alpha = 0,05$) pada *Overtime Working* sebanyak 35 responden diperoleh $p = 0,603$ yang berarti nilai p lebih besar dari nilai (α) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *Overtime Working* Dengan Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar.

Menurut peneliti kerja lembur tidak mempengaruhi produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Labuang Baji Makassar. Hal ini disebabkan karena waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar pembagian shift dilakukan secara merata kepada seluruh perawat. Untuk responden yang tidak produktif walaupun tidak lembur setelah diwawancarai mengatakan bahwa mempunyai urusan pribadi sehingga responden sering terlambat datang pada saat jam kerjanya. Kerja lembur adalah suatu jenis kerja yang dilaksanakan diluar jam kerja normal, dan upah yang diterima oleh pekerja berbeda dengan upah resmi pada kerja normal dan waktunya tidak lebih dari 3 jam¹⁴.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Sumarningsih Pengaruh Kerja Lembur Pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi, yang mengamati 28 tenaga kerja hasil penelitian menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas yang berkisar antara 8,8% - 11,84% dan kenaikan upah pekerja sebesar 58,63% - 79,31%¹².

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Hubungan Pembagian *Nurse Shift* Dan *Overtime Working* Dengan Produktivitas Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Labuang Baji Makassar maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Tidak ada hubungan antara *Nurse Shift* dan *overtime working* dengan produktivitas kinerja perawat. Disarankan kepada instansi rumah sakit untuk rutin dalam memberikan motivasi untuk peningkatan semangat dan etos kerja sehingga menimbulkan dedikasi yang tinggi, pihak manajemen juga secara rutin melakukan pengawasan terhadap produktivitas perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang *Kewajiban Rumah Sakit dan kewajiban Pasien*. Jakarta : Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
2. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 *Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta : Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Jakarta.
4. Selvia, N. 2013. *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
5. Arianto, D. 2019. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan Dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. M.I.*
6. Agustin, R. P. 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. [diambil tanggal 10September 2019]; dari: [http://www.eprints.ums.ac.id/Kementrian Kesehatan RI. 2018. Riset Kesehatan Dasar](http://www.eprints.ums.ac.id/Kementrian%20Kesehatan%20RI.2018.Riset%20Kesehatan%20Dasar). Jakarta: Kemenkes RI.
7. Praturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Keputusan 102 Tahun 2004 *Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta : Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
8. Chiara, Dall'Ora. 2016. *Characteristics of work and their impact employee performance and wellbeing: A literatur review*. [diambil tanggal 9 september 2019]; dari : doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007.
9. Petter, Griffiths. 2014. *Nurses shift length and overtime working in 12 european countries: The association with perceived quality of care and patient safety* [diambil tanggal 9 september 2019] dari :doi: 10.1097/MLR.0000000000000233.
10. Fergie, M. Mandagi. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon : Fakultas Kedokteran Universitas Samratulangi [diambil pada tanggal 10 september 2019]. <https://media.neliti.com/media/publications>
11. Pangemanan, J. Elsa. 2014 *Hubungan Manajemen Waktu Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Irina A RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou*. Manado: Universitas Sam Ratulangi. [diambil tanggal 10September 2019]; dari: <http://www.ejournal.unsrat.ac.id/>
12. Surmaningsih, Tuti. 2014. *Pengaruh Kerja Lembur Pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*.
13. KEPPKN. 2017. *Pedoman dan Standar Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional*. Jakarta: KEPPKN.
14. Sugiono. 2018. *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. Malang: Tim UB Press