Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 177-184
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

ANALISIS BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN

Savitri Rizka Handayani[1], Henni Marlinah[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
savitrirzkhn@gmail.com, dosen02187@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Workload, Nurse Performance, Hospital, Human Resource Management, Service Quality

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.36

Abstract

This Study aims to analyze the workload and performance of nurse Permata Pamulang Hospital. The methode used is a qualitative approach with in-depth interviews conducted with nurse and head nurses, as well as direct observations in the field. The result indicate that the workload of nurses in this hospital is categorized as high, caused by an imbalance between the number of patients and the number of nurses, as well as the complex demands of tasks. The findings align with previous research emphasizing the imporance of human resource management in improving performance.

Althought nurses possess adequate knowledge and skills, excessive workload negatively impacts their performance, resulting in a decline in service quality and increased stress. This study reccomends through task delegation, and developing nurses competencies through training. Thus, it is expected that nurses performance can improve, which in turn will enhance the quality of healtcare services at Permata Pamulang Hospital.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia (SDM) menjadi roda pengerak bagi sumber daya yang lain. Pengelolaan SDM Bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja SDM yang optimal adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor pelayanan kesehatan yang menuntut kualitas tinggi dan keselamatan pasien. Rumah Sakit Permata Pamulang, sebagai institusi pelayanan kesehatan, sangat bergantung pada kinerja perawatnya untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang paripurna. Keberadaan perawat sangat vital dalam memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, mencakupi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Namun realitas di lapangan seringkali menunjukan adanya indikasi

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 177-184
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

beban kerja yang berlebihan pada perawat, yang secara langsung berkaitan dengan jam kerja mereka.

Observasi di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan menunjukan bahwa beban kerja perawat tergolong tinggi. Hal ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah perawat yang tersedia, serta tuntutan tugas yang semakin kompleks. Observasi yang dilakukan pada Oktober 2024 menunjukan bebrapa indikasi beban kerja berlebih, yaitu adanya perawat seringkali bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dengan waktu istirahat yang tidak memadai, perawat dihadapkan pada banyaknya dan beragamnya pekerjaan yang harus diselesaikan termasuk prosedur medis, pencatatan yang detail, koordinasi dengan tim lain, serta tugas tugas administratif seperti pendaftaran pasien, pengaturan jadwal, penginputan data, pengarsipan berkas, dan menjawab telepon.

Beban kerja yang berlebihan ini berdampak negatif pada kinerja perawat, mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan dan peningkatan stres. Meskipun perawat memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, kondisi kekurangan perawat di lapangan menjadi tantangan implementasi standar pelayanan secara konsisten dan optimal. Kondisi ini juga dapat membahayakan keselamatan pasien karena fokus perawat bisa berkurang akibat kelelahan, sehingga potensi kesalahan meningkat.

Pada saat itulah muncul kesenjangan yang signifikan antara harapan dan realita. Harapannya perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai standar profesi, namun kenyataannya, beban kerja yang sangat tinggi dan tidak proposional ini justru menjadi hambatan utama. Kondisi ini diperparah oleh ketidakseimbangan antara volume pasien yang terus meningkat dengan jumlah perawat yang terbatas, serta kompleksitas tugas keperawatan yang multidimensional. Akibatnya, perawat mengalami tekanan fisik dan mental yang luar biasa. Mengingat peran vital perawat dalam pelayanan kesehatan, permasalahan beban kerja yang tinggi dan dampaknya pada penurunan kinerja ini menjadi isu krusial yang perlu diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

Menurut Darmadi (2022) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 177-184
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Usaha untuk meningkatkan kinerja perawat, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Selanjutnya adalah permasalahan pada faktor beban kerja. Menurut Suwatno, dalam Sitompul & Simamora (2021:143) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan adanya indikasi beban kerja yang berlebihan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dapat di lihat dari Tabel 1.1 Berikut:

Tabel 1.1
Indikasi Beban Kerja Yang Berlebihan Dalam Menjalankan Suatu Pekerjaan

No	Masalah Pokok	Hasil Observasi
1.	Beban Kerja	Perawat bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan, dengan waktu istirahat yang tidak memadai
		Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan perawat
		Jumlah perawat yang tidak sesuai dengan kebutuhan perawatan pasien

Sumber : Hasil Observasi, 2024

II. METODE PENELITIAN

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ii yaitu teknik triangulasi dengan metode. Penggunaan berbagai metode untuk meneliti suatu hal, seperti metode wawancara dan metode observasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bertujuan untuk memahami individu secara mendalam dan terperinci, karena metode kualitatif secara langsung bertemu dan melakukan wawancara yang lebih mendalam, oleh sebab itu penelitian yang dilakukan penulis mengenai analisis beban kerja dalam meningkatkan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 177-184
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

kinerja perawat pada rumah sakit permata pamulang tangerang selatan sangat cocok menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian metode kualitatif peneliti mencoba mengerti dan mengetahui makna dari suatu kejadian atau peristiwa dengan mencoba berinteraksi dengan orang-orang dalam situasi atau fenomena tersebut. Kredibilitas penelitian ini dinilai dengan menggunakan kriteria kredibilitas, untuk mengumpulkan informasi yang akurat, dimana peneliti memvalidasi temuan penelitian dengan Triangulasi yang dapat diartikan sebagai validasi data dari beberapa sumber dengan cara yang berbeda dari waktu ke waktu. Tiga sumber informasi yang berbeda digabungkan, metode pengumpulan data triangulasi, dan waktu juga dilibatkan dalam penelitian ini, tiga sumber informasi digabungkan. Dalam triangulasi, kebenaran informasi diverifikasi, hasil wawancara dibandingkan dengan konten yang terdokumentasi. Peneliti mengkontraskan data observasi dengan hasil wawancara, kemudian membandingkan hasil wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesmpulan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia dengan menambah jumlah perawat, memberikan kompensasi dan benefit berupa bonus yang sesuai dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah hal yang terjadi pada saat bekerja dalam tekanan atau tuntutan yang tinggi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan sehingga membuat perawat merasa bekerja dalam tekanan tanpa disadari perawat mengalami beban dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa jumlah perawat yang ada saat ini jauh dari kata cukup untuk menangani pasien dalam setiap shift.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa waktu yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepada pasien masih belum cukup, karena komposisi ketenaga kerja yang kurang memadai, sehingga perawat harus membagi waktu untuk perawatan pasien lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa setiap perawat pasti memiliki target, saat ini perawat masih mampu untuk mencapai targetnya.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa perawat sering sekali mengalami kendala untuk menghadapi komplainan dari pasien dan keluarga pasien, juga

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 177-184
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

perawat mengerjakan tugas administratif yang seharusnya mereka tidak kerjakan, dan kendala selanjutnya yaitu ketika dokter susah untuk dihubungi.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa perawat selalu berusaha untuk memberikan perawatan yang sesuai dengan standar dan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mengikutinya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pasien.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahhwa beban kerja perawat saat ini jauh dari kata optimal karena keterbatasan jumlah perawat sementara pasien terus bertambah karena itu beban kerja jauh melampaui batas.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa jika perawat dalam kondisi keputusan yang sulit terkait keperawatan perawat akan meminta solusi dari teman selevel, kepala perawat, dan dokter. Peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi antar perawat harus selalu berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa tantangan terbesar yang dihadapi perawat saat ini sangat beragam, yaitu dimulai dari menghadapi komplainan, sulit mengambil keputusan sendiri, kemudian beban kerja yang tinggi karena disebabkan oleh keterbatasan perawat.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan bahwa hal yang dapat meningkatkan kinerja perawat beragam yaitu dengan ketengaannya tercukupi, kenaikan gaji, adanya reward dan pengakuan, peluang mengembangkan karir yang jelas, kompensasi yang layak, serta insentif dan bonus.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan pada sub-bab sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa penerapan tingkat beban kerja pada perawat di Rumah sakit Permata Pamulang menunjukan adanya karakteristik yang signifikan, terutama dalam beban kerja yang tinggi dan keterbatasan tenaga perawat. Dalam observasi dan wawancara yang dilakukan dengan perawat serta kepala perawat Rumah Sakit Permata Pamulang, terungkap bahwa perawat seringkali merasa beban kerja yang tinggi terjadi saat pasien yang overload serta adanya kekurangan perawat. Dalam observasi dan wawancara yang dilakukan dengan perawat dan kepala perawat juga terungkap bahwa perawat seringkali menghadapi tuntutan tugas yang multidimensional dalam satu shift kerja. Hal ini meliputi asuhan langsung kepada pasien, dokumentasi rekam medis, koordinasi antar disiplin ilmu, serta tugas administratif lainnya.

Penerapan bebankerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang belum efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini didukung oleh pernyataan perawat bahwa mereka

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

memiliki beban kerja yang tinggi karena keterbatasan sumber daya. Dalam konteks beban kerja tinggi di Rumah Sakit Permata Pamulang, dimana beban kerja tinggi dan kekurangan perawat menghambat kinerja optimal dan kemampuan perawat untuk memberikan perawatan sesuai standar.

Untuk meningkatkan kinerja, penelitian ini menyarankan peningkatan efisiensi individual melalui manajemen waktu, prioritisasi tugas, dan keterampilan klinis. Peningkatan kesejahteraan perawat tingkat stres terkontrol, istirahat cukup, lingkungan kerja positif cenderung meningkatkan motivasi dan konsentrasi, yang berdampak langsung pada peningkatan kinejra. Ini mendukung tujuan manajemen sumber daya manusia yang disebutkan oleh Schuler dalam Sutrisno (2021:10), yaitu memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan akan meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan perawat dalam menangani kasus yang kompleks, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja profesional.

IV. KESIMPULAN

Penerapan beban kerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang berada pada tingkat yang sangat tinggi dan seringkali tidak optimal sehingga kinejr perawat tidak maksimal hal ini disebabkan oleh faktor yang sangat krusial diantaranya yaitu jumlah pasien yang tidak seimbang dengan jumlah perawat (keterbatasan sumber daya manusia) tuntutan tugas beragam dan kompleks, serta tekanan waktu dalam memberikan keperawatan kepada pasien.

Penerapan beban kerja pada perawat Rumah Sakit Permata Pamulang belum efektif dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal tersebut didukung oeh pernyataan perawat bahwa perawat memiliki beban kerja yang tinggi, dikarenakan keterbatasan sumber daya dan beban kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, I.M. 2021. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Bungin, B. 2017. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Darmadi. 2022. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*, Bandung: Alfabeta.

Edison, E. A. 2018. *Analisis Kinerja Karyawan*. Jakarta: Kencana.

Edison, E. S. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Effendi, S. T. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Firmansyah, a. 2018. *Pengantar Manajemen. Edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.

H, T. 2017. *Penilaian Kinerja.* ANDI.

Hadi, S. 2018. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta (145).

Hasibuan. 2019. *"Manajemen : Dasar, Pengertian, Masalah."* Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Prenada Media.

Koesomowidjojo, S. R. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mu'ah. 2021. *Kualitas Layanan Rumah Sakit Terhadap Emosi dan Kepuasan Pasien*. Jifatama Jawara.

Onsardi, S. 2020. *"Kinerja: Konsep, Pengukuran, Peningkatan".* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. "Indah".*

Suwanto, &. P. 2016. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Tannady, H. 2017. *Manajemen Kinerja*. ANDI.

Tannady, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Expert.

Terry, G. R. 2020. *Manajemen*. Jakarta: Aditama.

Almuhtada, D., Kurnia, O., & Wibowo, A. 2023. Analisis Beban Kerja Karyawan Laundry X Hotel Batam. *JURNAL MEKAR*, 2(2), 52-57

Amanah, N., & Sukapti, S. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(4), 366-375.

Awalia, N. 2022. Yulianti,: RR Mardiana. (ND). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister,* 1(3)

Beatrix, M. V., & anggraini, N. 2025. ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEREJA KRISTEN INDONESIA (GKI) MALEO RAYA. *Journal of Research andPublication Innovation,* 3(1), 1407-1414.

Diana, B. A., & Harta, R. 2017. Analisis beban kerja pegawai pada kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik.* 1(1), 1-11.

Febriyanti, N., & sampe, V. L. 2024. ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA SEKSI PEMBERDAYAAN SOSIAL, PERORANGAN, KELUARGA, KELEMBAGAAN MASYARAKAT, DAN KOMUNIKASI ADAT TERPENCIL DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN. *ADMIT: Jurnal Administrasi Terapan,* 2(1), 49-63

Izzah, a., cikusin, Y., & Anadza, H. 2024. ANALISIS BEBAN KERJA PENUGASAN GANDA DALAM KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BULULAWANG. *Respon Publik*, 18(6), 76-87

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Kurnia, O., Lapotulo, N., Simatupang, D. T., & Hermawati, N. N. 2023. Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. *Journal of Tourism and Economic,* 6(1), 1-10.

Naura, M. S. 2023. Analisis Beban Kerja Tenaga Kefarmasian di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Universitas Andalas Tahun 2023. (*Doctoral dissertation, Universitas Andalas*).

Ratnamiasih, I., & Andini, W. 2023. Analisis beban kerja pada pt. Bpr subang gemi Nastiti (perseroda) kantor pusat operasional di kota subang. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa,* 4(1), 29-34.

Ridho, M. A. M., Wahyuni, S., & Setyawati, N. F. 2024. Analisis Beban Kerja Terhadap Kelelahan Fisik Pada Tenaga Kerja PT Galangan Kalimas Kota Balik Papan. *Identifikasi*, 10(1), 129-135.

Setyawan, D. W., Himmah, T. S. F., & Kholifah, L. 2024. Optimalisasi Manajemen Beban Kerja di Assessment center Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE). *Jurnal Teknologi dan Manaejemen Industri Terapan.* 3(1), 11-19.