

HUBUNGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENJADWALAN DINAS PERAWAT DENGAN KINERJA PERAWAT

Megawati¹, Siska Mayang Sari², Lita³

Program Studi Keperawatan STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Email: mwati387@gmail.com

Abstrak

Penjadwalan dinas perawat merupakan hal yang sangat penting bagi perawat pelaksana dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Pengaturan manajemen penjadwalan dinas perawat merupakan salah satu tugas kepala ruangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan metode deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Surgikal di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang perawat yang diambil dengan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan uji bivariat dengan uji *chi square*. Hasil uji *chi square* diperoleh *P value* = 0,013 (< 0,05) yang berarti ada hubungan antara implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. Dengan hasil penelitian ini diharapkan kepada pihak manajemen keperawatan berkolaborasi dengan kepala ruangan untuk memperhatikan implementasi penjadwalan dinas perawat di ruangan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat.

Kata kunci : Implementasi, manajemen penjadwalan dinas, kinerja perawat

Correlation Between the Implementation Of Nurse Service Schedule Management with Nurse Performance Appraisal

Abstract

Nurse service schedule is important for nurse personnel to improving their performance appraisal and nursing care quality. The organizing of nurse service schedule management is one of the head nurse duty. This research aim is to find out the correlation between the implementation of nurse service schedule management with nurse performance appraisal. This was a quantitative study with descriptive correlation design and cross sectional approach. The population were nurse personnal in patient ward Surgikal of RSUD Arifin Achmad of Riau Province, with simple amount 42 nurse's which taken by proportional random sampling technique. Instrument of research was questionnaire, the data analyze was used bivariate with chi-square tes. The chi- square test result showed that P- value 0,013 (< 0,05) it's means there was a correlation between the implementation of nurse service schedule management with nurse performance appraisal. It is recommended to nursing managerial in hospital to concern the implementation of nurse service schedule in ward futhermore to improving the nurse performance appraisal.

Keywords : The implementation, of service schedul nurse, performance appraisal.

PENDAHULUAN

Manajemen keperawatan merupakan proses pelaksanaan pelayanan keperawatan melalui staf keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan. Manajemen keperawatan merupakan suatu proses yang dilaksanakan sesuai dengan pendekatan sistem terbuka dan sebagai rangkaian aktivitas yang membutuhkan anggota atau staf keperawatan untuk menjalankan tindakan yang sudah direncanakan hingga mencapai suatu tujuan serta dilakukan secara berkesinambungan, (Kuntoro, 2010). Adapun fungsi-fungsi manajemen keperawatan yaitu mulai dari perencanaan, perorganisasian, pengarahan, pengawasan serta melakukan evaluasi terhadap kinerja staf dan diharapkan mampu mengendalikan staf dalam mempertahankan mutu asuhan keperawatan yang diberikan (Sudarta, 2015). Salah satu penerapan fungsi manajemen keperawatan yang utama yaitu perencanaan dan pengaturan staf serta proses dalam pembuatan jadwal dinas perawat yang dapat mengatur waktu kerja perawat di rumah sakit. Penjadwalan dinas perawat merupakan sebagai latihan bulanan dalam mengatur organisasi yang kompleks dengan objektivitas ganda dan banyak tantangan, yang bertujuan meminimalkan biaya dan memaksimalkan kinerja perawat

dalam pemerataan beban kerja perawat Legrain et al., (2015).

Kinerja perawat dapat di artikan suatu pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kinerja yang mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang prestasi rata-rata dan berkerja dalam kecepatan atau kondisi normal. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik agar mencapai derajat kesehatan yang baik (Triwibowo, 2013).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh pneliti dengan cara mewawancarai kepala ruangan yang menyatakan bahwa pembuatan jadwal dinas perawat berdasarkan jam kerja. Hasil observasi peneliti terhadap jadwal dinas perawat yang dibuat oleh kepala ruangan didapatkan masih ada jumlah jam kerja perawat melebihi jam kerja. Berdasarkan UU ASN, pegawai PNS harus berkerja secara efektif selama 37,5 jam /minggu (Undang – undang RI No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Kelebihan jam kerja perawat akan

berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan metode deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap Surgikal di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang perawat yang diambil dengan teknik *proportional randomnessampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan juni-juli 2019.

Data penelitian ini di peroleh dari hasil kuesioner yang di berikan kepada perawat pelaksana. Kuesioner penelitian ini menggunakan *skala likert* yang berjumlah 32 pernyataan yang terdiri dari 13 kuesioner penjadwalan dinas yang dimodifikasi peneliti dari kuesioner Widayanti (2017), kuesioner kinerja perawat terdiri dari 19 pernyataan yang dimodifikasi dari kuesioner Rudianti (2011). Hasil uji validitas

kuesioner didapatkan nilai valid sebesar (0,449-0,858) dan nilai reliabilitas sebesar = 0,916.

HASIL PENELITIAN

A. Analisa Univariat

Karakteristik Responden

Tabel.1

Distribusi responden berdasarkan karakteristi responden di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

No	Karakteristik	F	%
1.	Umur		
	Remaja Akhir (17-25 tahun)	2	4,8
	Dewasa awal (26-35 tahun)	30	71,4
	Dewasa akhir (36-45 tahun)	6	14,3
	Lansia awal (46-65 tahun)	4	9,5
2.	Jenis kelamin		
	Laki – laki	6	14,3
	Perempuan	36	85,7
3.	Pendidikan		
	S1 keperawatan	18	42,9
	D3 keperawatan	24	57,1
4.	Status pekerjaan		
	Kontrak	19	45,2
	Cpns	4	9,5
	Pns	19	45,2
5.	Lama kerja		
	0-10 tahun	31	73,8
	11-20 tahun	9	21,4
	20 tahun keatas	2	4,8
6.	Status pernikahan		
	Belum menikah	10	23,8
	Menikah	32	76,2
7.	Manajemen penjadwalan		
	Baik	21	47,6
	Tidak baik	21	52,4
8.	Kinerja perawat		
	Baik	18	57,1
	Tidak baik	24	42,9
	Total	42	100,0

Berdasarkan tabel.1 diatas dapat dilihat dari 42 responden penelitian ini didapatkan usia yang mayoritas pada usia 26-35 dengan jumlah 30 orang (71,4%).

Sedangkan pada jenis kelamin terdapat perempuan lebih mayoritas dengan jumlah 36 orang (58,7%). Hal ini sesuai dengan sejarah awal profesi keperawatan yang di mulai dari *Florence nightingle* yang memulainya sebagai pekerjaan yang didasari dengan kasih sayang dan seorang perempuan memiliki insting yang kuat, sifat yang lemah lembut, teliti, sabar dan rajin. Jika di bandingkan dengan laki-laki.

Pada pendidikan responden banyak dari tamatan D3 keperawatan dengan jumlah 24 orang (57,1%) sedangkan tamatan S1 berjumlah 18 orang (42,9%). Secara umum Pendidikan Keperawatan di Indonesia mengacu kepada Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mencakup tiga tahap, yaitu: Pendidikan Vokasional, yaitu jenis Pendidikan Diploma Tiga (D3) Keperawatan yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi keperawatan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan; Pendidikan Akademik, yaitu pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada

penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.; Pendidikan Profesi, yaitu pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus (program spesialis dan doktor keperawatan). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini Lestari (2014) tentang pendidikan keperawatan upaya menghasilkan perawat yang berkualitas, yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan tenaga perawat yang berkualitas diperlukan pendidikan keperawatan yang berkualitas pula.

Sebab pendidikan keperawatan merupakan satu proses penting yang harus dilalui oleh setiap perawat. Ini merupakan suatu upaya penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan keperawatan dimana diperlukan sebuah standar penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan penelitian keperawatan.

Untuk status pekerjaan, responden yang memiliki sttus pekerjaan antara pns dan kontrak dengan jumlah yang sama masing-masing berjumlah 19 orang (45,2%) sedangkan responden yang cpns hanya berjumlah 4 orang (9,5%). Berdasarkan hasil penelitian Lubis (2018), tentang pengaruh perbedaaan status pegawai terhadap kinerja

pegawai dikantor kecamatan panyambungan utara.

Berdasarkan lama kerja masing – masing respondenn berbeda ada yang massa kerja atau lama kerja 0- 10 tahun dengan jumlah 31 orang (73,8%), lama kerja 20-30 tahun berjumlah 9 orang (21,4%), sedangkan lama kerja di atas 20 hanya berjumlah 2 orang (4,8%). Menurut Nursalam (2009) semakin banyak atau lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai standar keperawatan yang berlaku.

Pada status pernikahan responden lebih banyak yang menikah yaitu dengan jumlah 32 orang (76,2%) daripada yang belum menikah 10 orang (23,8%). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kumajas (2014) tentang hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSUD Datoe Binangkang yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara stutus pernikahan dengan kinerja seorang perawat. Dengan hasil $p = 0,000 (< 0,05)$ yang diperoleh dari pengolahan data dengan uji *chi-square*.

B. Analisa Bivariat

Hubungan Implementasi Manajemen Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kinerja Perawat.

Tabel. 2

Hubungan implemntasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau

Manaj emen Penj dwala n	Kinerja perawat				N	P <i>value</i>
	Baik		Tidak baik			
	F	%	f	%		
Baik	13	9,0	8	12,0	21	0.013
Tidak baik	5	9,0	16	12,0	21	
Total	18	18	24	24,0	42	

Berdasarkan tabel.2 di ketahui bahwa dari 42 orang responden didapatkan hasil implementasi manajemen penjadwalan dinas yang baik terdapat kinerja perawat yang baik 13 orang responden (9,0%), sedangkan manajemen penjadwalan dinas yang baik dengan kinerja perawat yang tidak baik dengan jumlah 8 orang responden (12%). Sebaliknya manajemen penjadwalan dinas yang tidak baik dengan kinerja perawat yang baik terdapat 5 orang responden(9,0%) , sedangkan manajemen penjadwalan dinas yang tidak baik dengan kinerja perawat yang

tidak baik terdapat 16 orang responden(12%). Hasil uji *Chi Square* didapatkan $P\ value = 0.013$ berarti $p\ value \leq \alpha (0.05)$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari 42 responden untuk karakteristik umur didapatkan sebagian besar umur responden 26-35 tahun yaitu 30 orang (71.4%). Hasil penelitian Rudianti,(2013), tentang hubungan organisasi dengan kinerja perawat yang mengatakan bahwa perawat pelaksana yang berusia <32 tahun mempunyai kinerja yang kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan perawat pelaksana umur ≥ 32 tahun (33,7%).

2. Jenis Kelamin

Mayoritas jenis kelamin adalah perempuan dengan jumlah 36 orang (85,7%). Sejalan dengan penelitian Ridho (2013) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

perawat pelaksana di RS bayangkara Kendari, yang menyatakan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu 37 orang atau 67,3% dibandingkan dengan laki-laki yang berjumlah 18 orang atau 32,7%. Hal ini sesuai dengan sejarah awal profesi keperawatan yang di mulai dari *Florence nightingle* yang memulainya sebagai pekerjaan yang didasari dengan kasih sayang dan seorang perempuan memiliki insting yang kuat, sifat yang lemah lembut ,teliti, sabar dan rajin, Jika di bandingkan dengan laki-laki.

3. Pendidikan

Pendidikan yang mayoritas lulusan D3 keperawatan dengan jumlah 24 orang responden (57,1%) dan yang lulusan S1 keperawatan berjumlah 18 orang responden (42,8%). Secara umum Pendidikan Keperawatan di Indonesia mengacu kepada Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mencakup tiga tahap, yaitu: Pendidikan Vokasional, yaitu jenis Pendidikan Diploma Tiga (D3) Keperawatan yang diselenggarakan oleh pendidikan tinggi keperawatan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sebagai pelaksana asuhan keperawatan; Pendidikan

Akademik, yaitu pendidikan tinggi program sarjana dan pasca sarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.; Pendidikan Profesi, yaitu pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus (program spesialis dan doktor keperawatan). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini Lestari (2014) tentang pendidikan keperawatan upaya menghasilkan perawat yang berkualitas, yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan tenaga perawat yang berkualitas diperlukan pendidikan keperawatan yang berkualitas pula. Sebab pendidikan keperawatan merupakan satu proses penting yang harus dilalui oleh setiap perawat. Ini merupakan suatu upaya penjaminan mutu penyelenggaraan pendidikan keperawatan dimana diperlukan sebuah standar penyelenggaraan pendidikan dan pengembangan penelitian keperawatan.

4. Status Pekerjaan

Karakteristik responden dengan status pekerjaan didapatkan bahwa jumlah antara pegawai negeri sipil (Pns) dan kontraksama-sama berjumlah 19 responden (45,2%). Berdasarkan hasil penelitian Lubis (2018), tentang pengaruh perbedaan status pegawai terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan panyabungan utara. Menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh perbedaan status pegawai, dari hasil analisis data yang dilihat tidak ada pengaruh kinerja pegawai terhadap perbedaan status yang dimiliki pegawai. Tidak ada pengaruh kinerja pegawai terhadap perbedaan usia, lamanya masa kerja dan juga latar belakang pendidikan. Semua tanggung jawab dikerjakan dengan baik oleh seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Panyabungan Utara.

5. Lama Kerja

Responden yang memiliki karakteristik lama kerja di rentang antara 0-10tahun dengan jumlah 31 responden (73,8%). Menurut Nursalam (2009) semakin banyak atau lama masa kerja seorang perawat maka semakin banyak pengalaman perawat tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai standar keperawatan yang berlaku. Untuk karakteristik status Pernikahan, yang

berstatus menikah yaitu terdapat 32 responden yang telah menikah (76,2%), dan yang belum menikah 10 orang (23,8%). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Kumajas (2014) tentang hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSUD Datoe Binangkang yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan kinerja seorang perawat. Dengan hasil $p = 0,000$ ($< 0,05$) yang diperoleh dari pengolahan data dengan uji *chi-square*.

6. Manajemen Penjadwalan

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang karakteristik manajemen penjadwalan yang dapat diimplementasikan dimana manajemen penjadwalan dinas perawat yang baik terdapat 21 responden (47,6%) sedangkan yang tidak baik terdapat 21 orang responden (52,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahman dkk (2019) tentang penjadwalan dinas perawat berhubungan dengan kepuasan pasien yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran penjadwalan dinas perawat rata-rata sebesar 37,29 mengarah ke rentang tinggi dan gambaran tingkat kepuasan pasien rata-rata sebesar 64,73 mengarah ke rentang rendah. Hasil analisis didapatkan adanya hubungan yang

positif antara penjadwalan dinas perawat yang dipersiapkan pasien dengan tingkat kepuasan pasien di ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin. (P Value= 0,000)

7. Kinerja Perawat

Untuk karakteristik kinerja perawat yang memiliki kinerja yang baik berjumlah 24 orang responden (75,1%) dan yang memiliki kinerja yang tidak baik dengan jumlah 20 orang responden (42,9%). Hasil penelitian Kumajas (2014), tentang hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di RSUD Datoe Binangkang yang menyatakan bahwa sebanyak 14 orang (40%) perawat memiliki kinerja yang kurang dan 21 orang (60%) perawat memiliki kinerja yang baik.

B. Hubungan Implementasi Manajemen Penjadwalan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dari 42 orang responden didapatkan hasil implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat yang baik dengan kinerja yang baik yaitu 13 orang responden (9,0%) sedangkan manajemen yang baik dengan kinerja yang tidak baik yaitu dengan jumlah 8 orang responden (12,0%). Sebaliknya implementasi manajemen penjadwalan dinas

perawat yang tidak baik terdapat kinerja yang baik yaitu dengan jumlah 5 orang responden (9,0%) dan manajemen penjadwalan dinas perawat yang tidak baik dengan kinerja perawat yang tidak baik juga terdapat 16 orang responden (12,0%). Dengan menggunakan uji statistik uji *chi-square* didapatkan nilai $P_{value} = 0,013 (< 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan, H_0 diterima yang berarti ada hubungan antaramanajemen penjadwalan dinas perawat

dengan kinerja perawat.

Penjadwalan adalah usaha memperkirakan waktu dalam menyelesaikan setiap kegiatan (Simamora, 2013). Menurut jurnal Legrain et al.,(2015) tentang masalah penjadwalan perawat dalam kehidupan nyata yang mengatakan bahwa, penjadwalan dinas perawat dapat didefinisikan sebagai latihan bulanan dalam mengatur organisasi yang kompleks dengan obyektifitas ganda dan banyak tantangan yang bertujuan untuk meminimalkan biaya, memaksimalkan kepuasan perawat dan pemerataan beban kerja. Hal ini paling sulit dilakukan sehingga diperlukan pengalaman dalam pembuatan jadwal dinas. Adapun fungsi penjadwalan dinas atau jadwal kerja menurut (Simamora, 2009) meliputi: Pengembangan struktur penjabaran kerja secara rinci,

memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap tugas, menentukan urutan tugas dalam urutan yang tepat, menentukan waktu *start* dan *finish* untuk tiap tugas dan mengembangkan anggaran atau biaya untuk setiap tugas.

Menunjuk anggota atau staf yang melakukan tugas tersebut dalam rancangan penjadwalan dinas tenaga keperawatan menurut Warstler (1990) dalam buku simamora (2009) yaitu pengaturan shif di bagi dengan shif pagi 40 % dengan tenaga keperawatan, shif sore 30%, untuk shif malam 15% dan yang *off* pergantian shif 15%. Hal ini juga berlaku di indonesia yang mengatur jumlah jam kerja untuk tenaga perawat berdasarkan UU ASN, pegawai PNS harus berkerja secara efektif selama 37,5 jam /minggu (Undang – undang RI No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Sedangkan menurut UU ketenagakerjaan menyebutkan dalam pasal 77 ayat 1 bahwa tenaga kerja berkerja dalam 1 minggu sebanyak 40 jam (Undang – Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 2003). Periode kerja dibagi menjadi 3 yaitu periode pagi sampai sore, periode sore sampai malam dan periode malam sampai pagi (Kemenkes, 2013).

Penjadwalan perawat yang memiliki karakteristik yang penting, antara lain: *Coverage* yaitu jumlah perawat dengan berbagai tingkat yang akan ditugaskan sesuai jadwal yang berkenaan dengan pemakaian minimum personel perawat tersebut, *Quality* yaitu sebuah alat untuk menilai keadaan pola jadwal, *Stability* yaitu jadwal yang ditetapkan oleh kebijaksanaan yang stabil dan konsisten, *Fleksibility* yaitu kemampuan jadwal untuk mengantisipasi setiap perubahan seperti pembangian fulltime, part time, rotasi shift, dan permanen shift, *Fainess* yaitu perlakuan sama dan *Cost* yaitu jumlah resource untuk operasional penjadwalan, (Gillies, 2009).

Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen penjadwalan dinas perawat yang mana merupakan salah satu tanggung jawab manajer keperawatan meliputi: Kompetensi perawat, penjadwalan yang fleksibel, mengupayakan keadilan dan pembuatan jadwal dinas perawat, *Skill mix* perawat, Pemanfaatan tenaga, Ketenagaan siklik yaitu diketahui jadwal dinas selanjutnya karena pola ketenagaan berulang setiap empat minggu sekali, pelaksanaan *napping* dan tidak boleh melakukan *longshift* (Gillies, 2009).

Hasil penelitian Rahman dkk (2017) tentang penjadwalan dinas perawat dengan kepuasan pasien di RSUD Ulin Banjarmasin yang menunjukkan bahwa gambaran penjadwalan dinas perawat rata-rata sebesar 37,29 mengarah ke rentang tinggi dan gambaran tingkat kepuasan pasien rata-rata sebesar 64,73 mengarah ke rentang rendah. Hasil analisis didapatkan adanya hubungan yang positif antara penjadwalan dinas perawat yang dipersepsikan pasien dengan tingkat kepuasan pasien di ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin. (P value= 0,000). Sejalan dengan hasil penelitian Nuraini (2018) tentang hubungan shift dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Herna Medan yang menyatakan ada hubungan antara shift kerja dengan Kelelahan perawat rawat inap di RS Herna dengan hasil $P_{value} = 0,016$.

Penjadwalan perawat adalah hal sangat penting karena adanya hubungan antara tingkat keterampilan dan *skill* yang sesuai perawat pada kualitas perawatan pasien. Perubahan jadwal dinas perawat yang tidak dapat di nilai berpotensi menimbulkan konsenkuensi negatif, jika dalam keadaan darurat memburuk dan semangat kinerja perawat menurun. Dampak dari manajemen penjadawalan yang tidak tepat akan kelelahan, ganngguan tidur, absensi perawat meningkat dan penurunan kinerja perawat

(Simomora, 2009). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profil oriented* dan *non profil oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, (Fahmi, 2010). Kinerja merupakan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2009). Menurunnya kinerja perawat stress kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor intristik pekerjaan, konflik peran hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intristik dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang perawat. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara disisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi (Widyastuti, 2013).

Sejalan dengan hasil penelitian Megawaty (2013), tentang hubungan efek fisiologis jadwal dinas malam dan kinerja perawat di ruang ICU di RSUD malinau, nilai rata-rata dari efek fisiologis adalah (8,879) dan nilai dari rata-rata kinerja perawat adalah (3,497)

ini berarti ada hubungan yang bermakna antara efek fisiologis jadwal dinas malam dengan kinerja perawat dimana $p_{value} = 0.017 (<0,05)$ berarti H_0 ditolak yang berarti semakin banyak gangguan efek fisiologis yang ditimbulkan maka tingkat kinerja perawat di ICU semakin rendah.

Hasil penelitian Mayarsar (2011), perbedaan tingkat kelelahan perawat wanita yang menyatakan bahwa perawat wanita jadwal dinas pagi yang mengalami kelelahan kerja ringan (normal) sebanyak 24 orang ((96%), yang mengalami kelelahan sedang /berat sebanyak 1 orang (4%). Sedangkan pada wanita jadwal dinas malam yang mengalami kelelahan kerja ringan / normal 7 orang (29,2%) dan yang mengalami kelelahan kerja sedang / berat sebanyak 17 orang (70,8%) penghitungan statistik diperoleh nilai $P_{value} = 0,001$ yang artinya ada perbedaan antara perawat wanita jadwal pagi dan wanita jadwal malam di RSUD Sunan Kaligagat Demak. Perawat yang dinas malam berpotensi mengalami tingkat kesalahan dalam kinerja karena perawat yang dinas malam mengalami penurunan konsentrasi dan peningkatan stress.

PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian yang terkait dengan implementasi manajemen penjadwalan dinas dengan kinerja perawat di ruang rawat inap surgikal di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yaitu terdapat hubungan antara implementasi manajemen penjadwalan dinas perawat dengan kinerja perawat dengan $P_{value} = 0,013$.

Saran dalam penelitian ini adalah agar kepala ruang dan perawat dapat bekerjasama dalam menyusun penjadwalan dinas yang baik dengan arahan manajer rumah sakit untuk mencegah terjadinya kelelahan pada perawat yang akan berdampak pada kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien.