

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keperawatan dapat dipelajari dan digunakan untuk merawat individu, keluarga, dan kelompok. Keperawatan merupakan ilmu sekaligus seni. Keperawatan berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan kepada orang sehat maupun orang sakit melalui metodologi ilmiah dan konsep teoritis. Sebagai pemberi layanan kesehatan utama Di Institusi Pelayanan Kesehatan, perawat berperan penting dalam menjamin pemberian asuhan keperawatan yang unggul. Profesi ini berperan besar dalam memastikan mutu layanan kesehatan di rumah sakit tetap terjaga (Hikmawati et al., 2020 dalam Anggi Satria Siburiana 2022). Oleh karena itu, menurut Ni'mah & Ratnawati, (2022), rumah sakit diharapkan dapat merencanakan dan mengawasi pelayanan kesehatan dengan tenaga perawat yang mencukupi dan kompeten.

Standar keperawatan merupakan pedoman profesional dalam praktik keperawatan yang memastikan mutu, keselamatan, dan konsistensi layanan kepada pasien. Menurut Nursalam (2020), standar keperawatan meliputi lima langkah utama: pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Standar ini ditetapkan untuk menjamin bahwa tindakan keperawatan dilakukan secara sistematis, rasional, dan berdasarkan bukti ilmiah. Standar ini ditetapkan oleh organisasi profesi keperawatan dan didasarkan pada proses keperawatan yang sistematis serta berbasis pada bukti ilmiah dan etik profesi.

Dalam Permenkes RI No. 26 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Praktik Keperawatan, dinyatakan bahwa perawat harus menjalankan praktik mengacu pada ketentuan standar profesi, standar pelayanan, serta prosedur operasional tetap (SOP) yang berlaku. Penerapan standar tersebut menjadi landasan legal dan profesional yang memperkuat akuntabilitas tindakan perawat dalam berbagai tatanan pelayanan (Permenkes RI, 2019).

Berdasarkan Penelitian oleh Mawikere et al., (2021) dalam Jurnal Keperawatan Profesional menunjukkan bahwa implementasi standar keperawatan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan waktu kerja, jumlah pasien per shift, serta beban administrasi tambahan. Studi ini menemukan bahwa 62,5% perawat tidak menyelesaikan evaluasi asuhan secara lengkap karena keterbatasan waktu dan jumlah pasien yang tinggi.

Sementara itu, Padila & Andri, (2022) menemukan bahwa dari 187 perawat di 3 rumah sakit daerah, hanya 43% yang secara konsisten memenuhi standar dokumentasi proses keperawatan lengkap. Penyebab utamanya adalah tingginya rasio pasien-perawat (1:10 atau lebih) dan waktu kerja yang terfragmentasi oleh kegiatan non-keperawatan seperti pengisian logistik dan pelaporan.

Dalam konteks internasional, laporan World Health Organization (2020) mencatat bahwa tingkat keterpenuhan standar keperawatan di negara berkembang, termasuk Indonesia, masih rendah (<70%) terutama di fasilitas tingkat dua (puskesmas dan rumah sakit daerah). Rendahnya tingkat kepatuhan ini banyak dikaitkan dengan kurangnya jumlah perawat yang kompeten dan tidak optimalnya manajemen waktu dan beban kerja.

Dengan demikian, standar keperawatan akan sulit dipenuhi bila perawat memiliki waktu kerja yang terbatas akibat tingginya beban kerja. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja dan manajemen waktu sangat penting untuk memastikan standar profesional tetap dijalankan.

Penelitian oleh Lubis et al., (2022) menemukan bahwa penerapan standar asuhan keperawatan memiliki korelasi kuat dengan mutu pelayanan. Ketika standar tidak dijalankan dengan baik karena beban kerja tinggi atau kurangnya manajemen waktu, kualitas asuhan keperawatan akan menurun secara signifikan.

Perawat mengemban berbagai tugas, termasuk sebagai pengasuh, pendidik, konselor, pembela klien, agen perubahan, manajer, pemimpin, peneliti, dan praktisi pembangunan. Perawat terkadang menangani beban kerja yang tinggi disebabkan oleh banyaknya kewajiban yang harus dipikulnya. Beban kerja yang berat merupakan masalah utama yang sering dihadapi perawat (Ance Siallagan¹ Rpidew, dalam Sumantri, Utami, dan Astuty 2024). Muatan kerja adalah total tugas yang perlu dijalankan selama periode waktu tertentu. Pelayanan dasar baik untuk individu maupun kelompok harus dinilai, direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi oleh perawat di rumah sakit.

Tugas tambahan yang banyak harus dilakukan dapat mengusik kinerja perawat. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan emosi yang tidak stabil dan mengurangi tingkat produktivitas perawat. Manajemen tenaga kerja yang buruk berpotensi mengakibatkan keluhan, menambah beban kerja, dan menurunkan efektivitas dan efisiensi. Akibatnya, kinerja dan produktivitas perawat menurun, yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan (Noovianty, 2022).

Beberapa kondisi di rumah sakit dapat meningkatkan beban kerja perawat. Banyaknya tugas dan tanggung jawab menguras energi dan mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Selain itu, perawat sering kali mendapat tugas lembur sehingga menambah tekanan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi membuat individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas, sehingga mengganggu keseimbangan antara karier dan kehidupan personal. Apabila waktu untuk aspek pribadi menjadi terbatas, kesejahteraan perawat juga menurun (Melliferina, 2022).

Tingginya beban kerja timbul akibat adanya keterbatasan dalam memproses informasi. Saat dihadapkan pada suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini menyebabkan individu menghabiskan waktu untuk bekerja. Jika keterbatasan waktu menghambat tercapainya hasil tugas yang dituntut, dapat menimbulkan ketidakseimbangan

antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. (Rizky, dalam Oktober et al. 2024).

Beban kerja muncul akibat keterbatasan dalam mengolah informasi. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini menyebabkan individu menghabiskan waktu untuk bekerja. Jika keterbatasan waktu menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan, dapat terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rizky, dalam Oktober et al. 2024).

Beban kerja secara persepsi mengacu pada penilaian subjektif seseorang terhadap berat ringannya tugas yang diterima, baik dari sisi kuantitas pekerjaan, tekanan waktu, tuntutan mental, maupun tekanan emosional. Berbeda dari beban kerja objektif (seperti jumlah pasien atau jam kerja), persepsi beban kerja sangat dipengaruhi oleh pengalaman individu, kondisi fisik dan psikologis, serta lingkungan kerja.

Menurut (Tarwaka & Bakri, 2020) NASA-TLX Model, persepsi beban kerja terbentuk dari enam komponen utama: (1) Mental Demand, (2) Physical Demand, (3) Temporal Demand, (4) Performance, (5) Effort, dan (6) Frustration. Setiap dimensi ini memengaruhi bagaimana individu merasakan beban kerjanya.

Penelitian oleh (Lubis et al., 2022) pada 135 perawat di RSUD menunjukkan bahwa 72,6% perawat memiliki persepsi beban kerja tinggi. Mayoritas dari mereka mengalami kelelahan mental, ketidakmampuan menyelesaikan dokumentasi tepat waktu, serta gangguan konsentrasi dalam menyusun prioritas tugas.

Menurut (Rizkianti & Haryani, 2020) menyebutkan bahwa persepsi beban kerja tinggi berhubungan signifikan dengan stres kerja dan penurunan kualitas interaksi dengan pasien. Bahkan, perawat dengan persepsi beban kerja tinggi memiliki risiko

2,5 kali lipat mengalami kelelahan emosional dibanding perawat dengan persepsi sedang atau rendah.

Dalam penelitian pada (Kusumawardhani, 2024) 110 perawat ruang rawat inap menemukan bahwa persepsi beban kerja berkontribusi 64,5% terhadap buruknya manajemen waktu. Artinya, ketika perawat merasa bahwa pekerjaan terlalu berat atau tidak sebanding dengan kapasitasnya, maka kemampuan mereka untuk mengatur waktu menjadi terganggu.

Penggunaan pendekatan beban kerja secara persepsi dalam penelitian ini dipilih karena pendekatan ini mampu menangkap pengalaman subjektif perawat secara lebih menyeluruh, mencakup tekanan mental, emosional, beban waktu, hingga usaha psikologis, yang sering kali tidak tercermin dalam indikator fisik seperti jumlah pasien atau durasi kerja. Beban kerja objektif memang dapat diukur secara kuantitatif, namun belum tentu menggambarkan sejauh mana tekanan yang dirasakan perawat dalam menyelesaikan tugasnya. Seseorang mungkin mengalami beban kerja fisik yang serupa, namun memiliki persepsi terhadap beban kerja yang berbeda tergantung kondisi mental, kelelahan, atau dukungan sosial yang dimilikinya (Hart & Staveland, dalam Tarwaka & Bakri, 2020)

Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja memiliki hubungan erat dengan manajemen waktu dan kelelahan kerja. (Tarwaka & Bakri, 2020) melaporkan bahwa persepsi beban kerja berkontribusi sebesar 64,5% terhadap buruknya manajemen waktu. Artinya, meskipun secara fisik jumlah pasien dan jam kerja sama, perawat yang merasa lebih terbebani cenderung mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja mereka secara efektif.

Sementara metode pengukuran objektif seperti WISN (Workload Indicators of Staffing Need) bermanfaat untuk perencanaan jumlah tenaga kerja, metode tersebut tidak menjangkau aspek psikologis dan perilaku individu yang sangat memengaruhi

pelaksanaan aktivitas rutin harian. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini yang menekankan pada hubungan antara beban kerja dan kemampuan perawat dalam mengelola waktu, pendekatan persepsi dinilai paling relevan karena mempertimbangkan aspek personal yang langsung berdampak pada performa kerja perawat di ruang rawat inap. (Alam et al., 2018 dalam Anggi Satria Siburiana 2022).

Workload Indicators of Staffing Need (WISN) berfungsi sebagai penghitungan keperluan SDM dengan memanfaatkan tugas kerja SDM kesehatan di seluruh unit kerja di fasilitas pelayanan. Metode *Workload Indicator for Staffing Need* (WISN) didasarkan pada beban kerja tenaga kesehatan, melalui penerapan aktivitas (waktu) yang telah distandardisasi pada setiap elemen beban kerja. Prinsip ini telah lama digunakan dalam dunia bisnis, tetapi baru diterapkan di sektor kesehatan pada akhir tahun 1990-an, ketika metode WISN diuji di lapangan dan digunakan di beberapa negara. (WHO, 2023).

Dengan demikian, persepsi beban kerja yang tinggi akan memengaruhi psikologis perawat, meningkatkan kelelahan, dan memperburuk kemampuan mereka dalam mengatur waktu, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Beban kerja timbul karena adanya keterbatasan dalam mengolah informasi. Ketika dihadapkan pada suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini menyebabkan individu menghabiskan waktu untuk bekerja. Jika keterbatasan waktu menghambat tercapainya hasil tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. (Rahmi, 2022). Peningkatan jumlah pasien dan pergantian shift yang tidak dapat diprediksi membuat perawat kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kondisi pribadi (Latama et al., 2022). Peningkatan jumlah pasien dan pergantian shift yang tidak dapat diprediksi membuat perawat kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kondisi pribadi (Yuniar, Suhadi dan Hakman, 2021 dalam Tk dan Makassar 2023).

Pada tahun 2020, Organisasi Kesehatan Dunia melaporkan bahwa terdapat 27,1 juta perawat di seluruh dunia. Di Indonesia, terdapat 219.264 perawat yang bekerja di rumah sakit, yang merupakan 45,65% dari staf layanan kesehatan di fasilitas tersebut. Dalam skala nasional, rasio perawat adalah 87,65/100.000 orang, sangat masih berada di bawah target nasional yaitu 180 per 100.000. Beban kerja perawat akan terus meningkat jika masalah ini tidak diatasi dengan tenaga kerja yang memadai. (Hodijah et al., 2022)

Permenkes Nomor 26 Tahun 2019 tentang Keperawatan, menurut data (Dinkes Prov. Jateng, 2021) Jumlah perawat di Provinsi Jateng sebanyak 54.086 orang yang tersebar di seluruh fasilitas dan unit pelayanan kesehatan. Jumlah tersebut terdiri dari 40.390 orang perawat di rumah sakit, 3.508 orang perawat di fasilitas pelayanan kesehatan lainnya, 9.800 orang perawat di puskesmas, 386 orang perawat di dinas kesehatan kabupaten/kota, dan 2 orang perawat di Badan Kesehatan Provinsi Jateng. Menurut data Dinkes Kabupaten Tegal, 2022, jumlah Tenaga Keperawatan (perawat dan perawat gigi) di Kabupaten Tegal yang tercatat pada tahun 2023 dalam aplikasi SISDMK sebanyak 1.290 orang. Tenaga keperawatan yang bertugas di puskesmas berjumlah 269 orang yang tersebar di seluruh puskesmas dan 1.021 orang bertugas di rumah sakit.

Tugas perawat saat merawat pasien yang sakit dapat dikurangi dengan distribusi beban kerja yang adil di seluruh unit rawat inap. Rekan kerja di unit tersebut juga dapat membantu, terutama saat perawat merasa lelah dan perlu menugaskan tanggung jawab perawatan pasien untuk sementara waktu (Rosmiati et al., 2021). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa 4 responden (5,5%) melaporkan mempunyai tugas yang sedang, sedangkan 69 subjek (94,5%) melaporkan mempunyai tugas yang signifikan (Rosmiati et al., 2021)

Menurut temuan penelitian dari (Sumantri et al., 2024). Menurut statistik, 8 perawat (17%) yang memiliki beban kerja berat melaporkan merasa sangat lelah, dan 27 perawat (57,4%) yang melaporkan merasa cukup lelah. Selanjutnya, 12 perawat

(25,5%) yang memiliki beban kerja tinggi melaporkan kelelahan ringan. Dalam kategori beban kerja sedang, 14 perawat (66,7%) melaporkan kelelahan sedang, sementara 5 perawat (23,8%) mengalami kelelahan berat. Selain itu, dua orang (9,5%) dalam kelompok beban kerja sedang melaporkan merasa sedikit lelah. Ketiganya (100,0%) mengalami kelelahan ringan, sementara perawat dengan beban kerja ringan tidak melaporkan adanya insiden kelelahan berat (0,0%) atau kelelahan sedang (0,0%).

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Pratiwi, 2022), enam puluh responden menunjukkan, Sebelas perawat (18,33%) menyatakan tidak mengalami stres kerja namun masih merasa lelah, sedangkan 32 perawat (53,33%) menyatakan mengalami stres kerja dan kelelahan. Artinya Memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan korelasi positif yang signifikan, ini mengindikasikan bahwa perawat di RS Hermina Makassar akan semakin kelelahan seiring bertambahnya beban kerja.

Dalam pelayanan keperawatan, kemampuan perawat dalam mengatur waktu menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas asuhan keperawatan. Manajemen waktu yang efektif dapat membantu perawat dalam menyusun prioritas, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan (Yusuf & Sofia, 2021).

Manajemen waktu merupakan suatu proses dalam merencanakan, mengatur, mengarahkan, serta mengendalikan penggunaan waktu agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan optimal. Dalam praktik keperawatan, manajemen waktu sangat berkaitan dengan beban kerja, karena semakin tinggi beban kerja tanpa manajemen waktu yang baik, semakin besar potensi terjadinya kelelahan kerja, kesalahan prosedur, dan penurunan mutu layanan. (Yusuf & Sofia, 2021).

Menurut (Basalamah, 2021). mengindikasikan bahwa perawat yang menghadapi beban kerja berat namun memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik tetap

dapat menjaga kinerja serta mutu pelayanan. Hal ini menegaskan bahwa manajemen waktu merupakan faktor kunci yang dapat menyeimbangkan dampak negatif dari beban kerja.

Dalam manajemen waktu, terkadang perawat melakukan shift ganda dalam satu hari dikarenakan tidak mampu menyelesaikan tugasnya pada shift sebelumnya. Akibatnya, perawat mengalami kelelahan akibat ketidakmampuannya dalam mengelola waktu secara efektif (Suma'mur, 2018 dalam Pratiwi 2022).

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada seberapa baik semua elemen proses bekerja sama. Asuhan keperawatan yang bermutu tinggi diharapkan pada akhirnya akan menghasilkan asuhan keperawatan yang luar biasa, yang akan meningkatkan standar layanan medis (Narpati et al., 2019).

Pengelolaan waktu yang efisien memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Seseorang dengan kemampuan manajemen waktu yang baik kemungkinan besar akan bekerja lebih efektif. Di tempat kerja, manajemen waktu yang efisien sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun. Mengabaikan jumlah waktu yang terlewat akibat waktu yang tidak efisien di tempat kerja adalah kesalahan fatal. Setiap menit setiap hari harus ditinjau dan dikhususkan untuk menilai dan memprioritaskan tuntutan pekerjaan (Yusuf & Sofia, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa waktu sungguh-sungguh produktif sebesar 53,2% dimanfaatkan untuk pelayanan kesehatan langsung, sementara itu, kegiatan pendukung diberikan sisa 39,9%. Fungsi utama yang dilakukan perawat, tugas tambahan yang mereka ambil, jumlah pasien yang menjadi tanggung jawab mereka, kapasitas kerja mereka dalam kaitannya dengan latar belakang pendidikan mereka, jangka waktu yang dialokasikan untuk menuntaskan tugas mereka saat jam kerja reguler, dan kesiapan sumber daya yang membantu perawat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif adalah

semua cara agar profesional perawatan kesehatan, dan khususnya perawat, dapat memeriksa beban kerja mereka. Dari 204 perawat puskesmas di Kabupaten Konawe pada tahun 2007, sebanyak 71,1% (145) orang telah menyelesaikan program Diploma III Keperawatan, dan sebanyak 58 orang telah menyelesaikan Sekolah Keperawatan Kesehatan (SPK). Hanya satu orang atau 0,5% dari total perawat yang memiliki gelar sarjana keperawatan.

Menurut (Syair.A, 2009) dalam (Febrina et al., 2020). hanya 44,87% perawat di Konawe yang dapat dikategorikan sebagai profesional jika profesionalisme diukur dari capaian pendidikan (Syair.A, 2009) Dengan memantau tindakan mereka setiap 15 menit, penelitian serupa dilakukan untuk melihat bagaimana perawat terdaftar di rumah sakit menggunakan waktu mereka.

Menurut (Gillies, 1994) dalam (Febrina et al., 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat menghabiskan 2,5 jam untuk perawatan keperawatan langsung, 3,6 jam bagi perawatan keperawatan tidak langsung, 0,6 jam bagi aktivitas non-keperawatan, dan 1,3 jam bagi *personal activity* selama shift 8 jam.

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Pratiwi, 2022). Dari 60 responden, 30 perawat (50,0%) yang cukup tidur melaporkan merasa lelah saat bekerja, dibandingkan dengan 20 perawat (33,34%) yang tidak cukup tidur tetapi tetap melaporkan merasa lelah. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu dan kelelahan kerja mempunyai hubungan yang sangat positif pada perawat di RS Hermina Makassar, terlihat dari kuatnya korelasi kedua variabel tersebut.

Fenomena yang diamati mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja di golongan perawat dapat berdampak buruk pada manajemen waktu mereka, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas layanan kesehatan. Menurut sebuah penelitian yang dilaksanakan di Departemen Gawat Darurat Rumah Sakit Hermina di Makassar, 70% perawat memiliki beban kerja yang berlebihan, dan 75% dari mereka melaporkan merasa lelah dengan pekerjaan mereka (Pratiwi, 2022). Jelas

juga bahwa perawat masih menghadapi kesulitan meskipun beban kerja yang cukup besar., manajemen waktu yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif seperti kelelahan kerja. Studi di RSUD Kota Makassar menemukan bahwa meskipun beban kerja tinggi, *Ners* yang bisa mengelola waktu dengan baik tidak mengalami penurunan kinerja yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang efisien dapat berperan sebagai faktor penyeimbang dalam menghadapi beban kerja yang berat (Basalamah, 2021). Selain itu, penelitian lain mengindikasikan bahwa perawat yang bekerja melebihi jam kerja standar cenderung mengalami kelelahan. Namun, dengan manajemen waktu yang baik, dampak negatif dari jam kerja yang panjang dapat diminimalisir, sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga (Wahyuni & Dirdjo, 2020).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara di RSI PKU Muhammadiyah Tegal pada tanggal 14 Februari 2025., di ruang rawat Inap Shofa 3 responden dan Marwah 3 responden, Menunjukan bahwa 5 dari 6 responden mengatakan mengalami kelelahan fisik setelah menyelesaikan tugas keperawatan. sementara itu, 5 dari 6 responden menyatakan bahwa saat pergantian shift selalu tertunda karena harus menunggu perawat pengganti dari shift berikutnya, sehingga jadwal pulang menjadi tertunda. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dalam mengatur waktu tidak sepenuhnya dapat mengurangi dampak dari tuntutan kerja yang tinggi atau intensitas fisik yang tinggi dalam pelaksanaan tugas keperawatan.

Bersdasarkan dari latar belakang tersebut, Peneliti ingin meneliti apakah ada keterkaitan antara “ Hubungan beban kerja dengan manajemen waktu RSI PKU Muhammadiyah ?”. dengan seberapa baik mereka mengatur waktu.

1.2.Tujuan Penelitian

1.2.1. Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi hubungan beban kerja dengan manajemen waktu pada perawat diruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Tegal.

1.2.2. Tujuan Khusus

1.2.2.1. Mengidentifikasi karakteristik pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.

1.2.2.2. Mengidentifikasi Tingkat Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.

1.2.2.3. Mengidentifikasi Manajemen Waktu Perawat di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.

1.2.2.4. Mengidentifikasi Hubungan Beban Kerja dan Manajemen Waktu Pada perawat di Ruang Rawat Inap RSI PKU Muhamadiyah Tegal.

1.3. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Aplikatif

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berguna tentang bagaimana perawat di lingkungan perawatan rawat inap dapat mengelola beban kerja mereka dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas manajemen waktu dan menambah informasi pengetahuan tentang hubungan antara beban kerja dan manajemen waktu di antara perawat RSI PKU Muhammadiyah Tegal.

1.3.2. Manfaat Keilmuan

Sebagai bidang ilmu pengetahuan dan kesehatan, Hasil penelitian ini dapat membantu perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Tegal untuk belajar lebih banyak dan melihat tingkat beban kerja dan manajemen waktu dari sudut pandang yang lebih luas.

1.3.3. Manfaat Metodologi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber tambahan untuk meningkatkan pemahaman perawat terhadap perencanaan tugas di ruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah Tegal.