

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil pengolahan data penelitian beban kerja fisik dan mental pada tenaga kesehatan ruang IGD sebagai berikut :

1. Dari hasil pengukuran beban kerja fisik metode CVL diketahui 5 orang tenaga kesehatan memiliki persentase CVL diatas 30% yaitu kategori beban kerja sedang sehingga perlu perbaikan namun tidak mendesak. Sedangkan 18 orang lainnya memiliki persentase CVL dibawah 30% yaitu kategori ringan dan tidak perlu dilakukan perbaikan, dimana persentase CVL dibawah 30%. Tiap *shift* memiliki nilai rata-rata presentase CVL secara berurutan yaitu *shift* Pagi sebesar 24,65% , *shift* Sore sebesar 26,10% , dan *shift* Malam sebesar 25,94%. Dari perhitungan konsumsi energi dapat diketahui bahwa nilai konsumsi energi seluruh tenaga kesehatan tidak melewati batas standar energi yang dikeluarkan yaitu dibawah 5 KKal/menit.
2. Pada perhitungan beban kerja mental dengan metode NASA-TLX diketahui 2 orang tenaga kesehatan berada pada kategori beban kerja mental tinggi sekali dengan *range* rata rata WWL 81-100, sedangkan 21 orang sisanya termasuk dalam kategori beban kerja mental tinggi dengan *range* rata rata WWL 61-80. Skor rata rata WWL tertinggi yaitu pada *shift* Sore sebesar 81,7, sedangkan rata rata WWL terendah berada pada *shift* Pagi sebesar 65,3. Pada grafik rata rata

WWL diketahui indikator Performansi Kerja (PK) memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 273. Dari hasil perhitungan dengan metode NASA-TLX diketahui bahwa seluruh tenaga kesehatan pegawai rata rata termasuk dalam kategori beban kerja tinggi, sehingga perlu penambahan tenaga kesehatan pada *shift* Pagi yaitu sebanyak 2 orang, *shift* Sore sebanyak 3 orang dan *shift* Malam sebanyak 2 orang.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pemerataan kembali tugas pokok masing masing tenaga kesehatan baik antara dokter dan perawat ketika bekerja, agar tidak menumpuk pada satu orang saja.
2. Usulan lainnya yaitu pihak Kepala IGD ataupun manajemen Rumah Sakit dapat memberikan *reward* berupa waktu liburan bersama ataupun penghargaan kepada tenaga kesehatan berdasarkan performansi kerjanya, agar mereka selalu bersemangat dan termotivasi ketika bekerja.
3. Pemerataan kemampuan dan kapabilitas tenaga kesehatan melalui pelatihan, seminar ataupun pendidikan berkelanjutan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sigap tanpa rasa tekanan apapun.
4. Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi RS. TK. III Brawijaya untuk melakukan penambahan tenaga kesehatan khususnya di IGD