

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja ialah permasalahan kesehatan yang sering timbul akibat tekanan kerja. Menurut WHO (1996), stres merupakan suatu epidemi yang banyak terjadi di abad 21 ini. Saat ini, stres kerja menjadi fokus utama, khususnya pada pekerja sektor kesehatan^{(WHO, 1996 dalam(1))}. Peringatan Hari Kesehatan Jiwa Sedunia tahun 2017 mengangkat tema tentang kesehatan jiwa pekerja di tempat kerja. Hasil penelitian WHO diperoleh data bahwa >300 juta orang di dunia mengalami gangguan dan depresi 260 juta orang mengalami kecemasan akibat stress. Badan Pusat Statistik (2014) mempublikasikan data yakni 11,6–17,4% dari 150 juta orang di Indonesia mengalami gangguan mental secara emosi maupun gangguan kesehatan jiwa seperti stress kerja⁽²⁾. Hasil Riskesdas 2018 menyebutkan bahwa gangguan depresi akibat stress dapat terjadi pada usia remaja 15-24 tahun yang prevalensinya sebesar 6,2%. Pola prevalensi depresi akibat stress semakin meningkat seiring bertambahnya usia, yang paling tinggi yakni 75 tahun (8,9%), 65-74 tahun (8,0%) serta 55-64 tahun (6,5%). Di Indonesia menunjukkan gangguan depresi akibat stress kerja dengan prevalensi 6,1% dan di Provinsi Jambi menunjukkan prevalensi 1,8% mengalami depresi akibat stress⁽³⁾.

Putusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat No. 54 tahun 2013 tentang rencana pengembangan tenaga kesehatan tahun 2011-2025, target perawat terhadap jumlah penduduk pada tahun 2019 ialah 180 per 100.000 penduduk⁽⁴⁾. Dalam undang-undang RI No. 38 tahun 2014 dijelaskan bahwa perawat merupakan individu yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah berdasarkan ketentuan Peraturan Perundangundangan⁽⁵⁾. Seorang perawat memiliki tugas untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengasuh keperawatan yang dapat dijalankan berdasarkan prosedur yang ada dalam keperawatan sehingga tenaga keperawatan sangat dibutuhkan dalam tenaga kesehatan. Tugas perawat telah ditetapkan pada lokakarya tahun 1983 yang secara fungsinya perawat bertugas sebagai berikut: pelaksana pelayanan kesehatan, pendidik bidang keperawatan,

penyelenggara dalam memberikan layanan keperawatan, serta peneliti dan pengembang layanan keperawatan⁽⁶⁾.

Peran perawat memiliki pengaruh yang besar terhadap kesehatan pasien-pasiennya. Hal ini dikarenakan seorang perawat dituntut untuk lebih profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan agar mutu layanan kesehatan yang diberikannya mengalami peningkatan. Adanya tekanan dan tuntutan yang semakin besar dalam meningkatkan pelayanan keperawatan ini dapat menyebabkan perawat mengalami stress kerja⁽⁷⁾.

Berdasarkan data Eksekutif Kesehatan dan Keamanan, tenaga kerja yang berprofesi sebagai tenaga medis yang berprofesi sebagai perawat mempunyai tingkat stres yang paling tinggi, yang nilai prevalensinya yaitu 2500, 2190 dan 3000 kasus pada 100.000 orang tenaga kerja pada tahun 2011-2015. Jika permasalahan ini tidak diatasi dengan baik dapat mengakibatkan dampak negatif⁽⁸⁾. Berdasarkan *American National Association for Occupational Health*, stres kerja yang dialami oleh seorang perawat menduduki peringkat 40 kasus teratas stres pada tenaga kerja⁽⁹⁾.

Stres kerja dapat memberikan dampak negatif pada perawat, salah satunya menurunnya kinerja keperawatan antara lain: kelelahan, lesu, pusing, pengambilan keputusan yang tidak tepat, kurang konsentrasi, apatis, hingga kecelakaan kerja. Apabila hal tersebut dibiarkan tanpa ada penanganan akan menyebabkan pengasuhan keperawatan tidak optimal, sehingga produktivitas organisasinya akan mengalami penurunan⁽¹⁰⁾.

Dalam penelitian Indarti dkk (2009) para perawat rawat inap di salah satu rumah sakit Sulawesi Tengah didapatkan angka kejadian 30,10 per 1000 *nursing hour worked* yang berarti setiap 1000 perawat – jam telah terjadi 30,1 *nursing error* saat pemberian obat⁽¹¹⁾. Sedangkan dalam penelitian Solha Elrifda (2011) di rumah sakit kota Jambi yang menggunakan 191 responden. Terdapat 34 responden (17,8%) yang menjawab pernah melakukan kesalahan dalam melayani. Jenis kesalahan dalam melayani tersebut dapat berupa beberapa perilaku, antara lain: kesalahan mengenai kedisiplinan, komunikasi, dan teknis. Uraian dari masing-masing kesalahan tersebut adalah: komunikasi sejumlah 1 responden, kesalahan menjahit luka sejumlah 1 responden, kesalahan pahaman

sejumlah 4 responden, kesalahan dalam penulisan tanggal sejumlah 1 responden, salah mendiagnosis sejumlah 1 responden, tidak menjalankan observasi dalam persalinan sejumlah 1 responden, tidak melakukan pengukuran tanda vital sejumlah 1 responden, hematoma pada bekas suntikan sejumlah 1 responden, telat melakukan penyuntikan sejumlah 1 responden, salah infus sejumlah 3 responden, salah menyediakan obat makan sejumlah 1 responden, kesalahan menjalankan elektrokardiogram sejumlah 1 responden, salah dalam penggantian perban sejumlah 1 responden, kelupaan mengantar pasien untuk rontgen sejumlah 1 responden, kelupaan dalam menuliskan status pasien sejumlah 2 responden, telat menyediakan obat sejumlah 4 responden, salah memberikan obat sejumlah 1 responden, tidak mendidik terkait kesehatan sejumlah 1 responden, kesalahan dalam menentukan tindakan sejumlah 1 responden, terlambat datang ke rumah sakit sejumlah 1 responden, salah memberikan informasi sejumlah 1 responden, dan salah mencabut gigi sejumlah 1 responden⁽¹²⁾.

Shekelle (2013) menyatakan bahwa penilaian perubahan tenaga kerja yang telah didaftarkan, perbandingannya yakni 6 pasien untuk 1 perawat, sedangkan nilai lebih rendah tingkat kematian dengan rasio kesepadanan antara perawat-pasien adalah 5:1 atau 4:1. Berdasarkan nilai ketetapan rasio antara perawat-pasien yaitu 4:1⁽¹³⁾. Hasil survey yang dilakukan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) bahwa terdapat 50,9% perawat Indonesia mengalami stress kerja⁽¹⁴⁾. Adapun Menurut survey yang dilakukan di bagian rawat inap rumah sakit di Yogyakarta mengindikasikan bahwa terdapat korelasi antara permasalahan lingkungan fisik dengan stres kerja yang dialami perawat, dengan $P\text{-value} = 0,000$. Didapat kesimpulan bahwa apabila permasalahan lingkungan fisik mengalami peningkatan maka perawat yang mengalami stress kerja juga akan semakin tinggi (15). Penelitian Laelasari (2016) mendapatkan hasil yaitu tenaga kerja dengan hubungan interpersonal yang tidak baik maka memiliki kecenderungan menderita stres kerja yakni 9,4 kali lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja dengan hubungan interpersonal yang baik, yang $P\text{-value} = 0,018$ (16). Beberapa penelitian melaporkan bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dengan stres kerja. Penelitian Sumarni (2011) menunjukkan nilai probabilitasnya

yaitu 0,003, Haryanti (2013) nilai probabilitasnya yaitu 0,002, Suratmi (2015) nilai probabilitasnya yaitu 0,000(16–19).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan mewawancarai perawat rawat inap yang berjumlah 5 orang didapatkan hasil bahwa perawat mengutarakan bahwa masih ada rasa cemas terhadap pemecatan dari pekerjaan yang saat melakukan pekerjaan. Selanjutnya adanya tugas-tugas perawat yang harus dilakukan yang bertentangan dari lingkungan fisik dari pekerjaannya sehingga menimbulkan stress kerja. Perawat juga mengatakan bahwa beban kerja mereka juga berat dikarenakan banyaknya instruksi dari dokter yang harus dilaksanakan sehingga tidak mendapatkan istirahat yang cukup dan harus standby jika pasien/keluarga pasien membutuhkan mereka.

HSE (2014) dan ILO (2016) menjelaskan bahwa, jenis pekerjaan sebagai penyebab stres yaitu antara lain: jumlah beban kerja, jenis beban kerja, keterampilan yang dimiliki, pengelompokan peranan, tidak menentunya jenis kerja, shift kerja, persoalan peran, minimnya pengawasan, dan persoalan interpersonal (20,21). Semagamana pernyataan Hurrell & McLaney (1988) bahwa ada beberapa aspek lainnya yakni lingkungan fisik, minimnya kesempatan kerja, tanggung jawab terhadap individu lain, dan tuntutan psikis (22).

Pada peneliti ini, penulis ingin meneliti yang berisi tentang lingkungan fisik, konflik interpersonal, beban kerja dan variasi beban kerja. Hal tersebut dikarenakan, dari survey awal yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa perawat di rumah sakit. Dari uraian diatas, maka peneliti ingin melaksanakan studi tentang berbagai Faktor yang Berkaitan dengan Stres kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan permasalahan tersebut maka peneliti ingin menganalisa apakah ada Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mencari informasi terkait beberapa faktor yang Berhubungan dengan Stres kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran mengenai stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.
- b. Mengetahui gambaran mengenai beberapa faktor pekerjaan (lingkungan fisik, konflik interpersonal, jumlah beban kerja dan variasi beban kerja) pada Perawat Rawat Inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.
- c. Mengetahui hubungan lingkungan fisik dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.
- d. Mengetahui hubungan konflik interpersonal dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.
- e. Mengetahui hubungan jumlah beban kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.
- f. Mengetahui hubungan variasi beban kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.

1.4 Manfaat

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

Studi ini dapat menjadi masukan untuk mengembangkan pengendalian stres kerja yang dialami perawat rawat inap di RSUD Hanafie Muara Bungo agar sistem pelayanan kesehatan semakin baik dan berjalan sesuai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi di Rumah Sakit di periode berikutnya.

1.4.2 Bagi Perawat Rawat Inap

sebagai sarana untuk mencari tahu beberapa faktor yang berkaitan dengan stress kerja Perawat Rawat Inap di RSUD Hanafie Muara Bungo Tahun 2021.

1.4.3 Bagi Program Studi

Menjadi sarana menambah jaringan kemitraan RSUD Hanafie Muara Bungo.

1.4.4 Bagi Penulis

Hasil studi dapat dijadikan sumber keilmuan dan pengetahuan guna memperluas wawasan tentang beberapa Faktor yang berkaitan dengan Stres kerja.