

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan sarana utama dan tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat memiliki peran besar dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan rumah sakit dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menggunakan dan memanfaatkan sarana kesehatan ini. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang prima adalah perawat. Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, hal ini disebabkan selama 24 jam perawat berperan menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus.

Waktu kerja selama 24 jam secara terus-menerus merupakan kewajiban perawat yang sudah menjadi tatanan pelayanan dalam mempekerjakan perawat dengan beban kerja yang berlebih. Terkadang dalam satu *shift* jaga satu perawat harus melayani sebanyak 8-10 pasien. Belum lagi pasien yang dilayani memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi, karena sangat jarang manajemen rumah sakit yang mengatur jumlah *shift* perawat berdasarkan tingkat banyaknya pasien. Pengaturan *shift* diatur berdasarkan jadwal yang sangat kaku dan hanya berdasarkan tenaga yang tersedia. Beban kerja semakin meningkat apabila rumah sakit banyak pasien dan banyak orang yang menengok pasien membuat perawat sangat terbatas dalam melakukan tindakan, bahkan kadang kala perawat mendapat perlakuan kasar

(secara fisik maupun psikologis) dari keluarga pasien seperti mengamuk karena menganggap perawat gagal atau lalai dalam merawat anggota keluarganya (Hasil wawancara dengan Perawat RS. Islam Surakarta/14 Nopember 2013).

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa beban kerja seorang perawat termasuk berat, selain tata pelayanan yang menjadi tanggung jawab perawat dalam menangani pasien, juga adanya pembagian kerja yang secara manajemen kurang memperhatikan jumlah banyak pasien yang harus dilayani oleh perawat dalam satu *shift* melayani 8-10 orang. Kondisi beban kerja yang sudah berat ditambah dengan sikap dan perilaku kasar pasien atau pengunjung yang merasa kurang puas dengan pelayanan perawat.

Banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh perawat menunjukkan bahwa profesi perawat rentan sekali mengalami *burnout* terhadap pekerjaannya. *Burnout* merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres kronik yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik *burnout* cenderung dialami oleh perawat. Hasil penelitian Maslach dan Jackson (dalam Windayanti dan Cicilia, 2007) pada pekerja-pekerja yang memberikan bantuan kesehatan yang dibedakan antara perawat-perawat dan dokter-dokter menunjukkan bahwa pekerja kesehatan ini beresiko mengalami *emotional exhaustion* (kelelahan emosi). Rating tertinggi dari *burnout* ditemukan pada perawat-perawat yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang penuh dengan stres, yaitu perawat yang bekerja pada instansi *intensive care* (ICU), *emergency* (UGD), atau *terminal care*.

Penjelasan tersebut dibuktikan dari hasil survey yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006, menunjukkan sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Rata-rata dari para perawat tersebut sering mengalami pusing, lelah dan tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu, selain itu perawat juga mendapatkan gaji yang rendah dan insentif yang kurang memadai, Rachmawati (2007). Tidak jauh berbeda dengan hasil survey yang telah dikeluarkan PPNI tahun 2006, pada bulan Mei 2009 himpunan PPNI di Makasar mendapatkan hasil sebanyak 51 persen mengalami stres kerja, pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi, Hadi (2007). Berbagai permasalahan yang dialami oleh para perawat dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja para perawat yang berimbas pada kurang baiknya pelayanan yang dirasakan oleh para pasien atau penerima pelayanan.

Tingginya perawat yang mengalami *burnout* dijelaskan oleh Pines dan Aronson (dalam Sutjipto, 2001) bahwa kecenderungan *burnout* memiliki resiko tinggi dialami oleh seseorang yang bekerja dibidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, seperti bidang pelayanan kesehatan, bidang pelayanan sosial ataupun bidang pendidikan. Cherniss (dalam Jaya dan Rahmat, 2005) menjelaskan bahwa orang yang mengalami *burnout* dapat diketahui melalui perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak atau bersikap sinis dengan klien, membolos, sering terlambat, bersikap judes, membentak-bentak pasien dan keluarganya. Akibat perawat yang mengalami *burnout* tersebut dapat berdampak pada kualitas pelayanan perawat yang akhirnya

akan merugikan rumah sakit. Di satu sisi, perawat tersebut dapat memperoleh teguran dari pimpinan atau dibenci oleh teman atau pasien.

Dampak *burnout* yang menyebabkan kerugian pada rumah sakit ditinggalkan oleh pasien dan mengurangi pemasukan rumah sakit, *burnout* juga merugikan bagi perawat dalam bekerja kurang maksimal sehingga memungkinkan perawat mendapat teguran atau bahkan dikeluarkan dari pekerjaannya. Atas dasar penjelasan tersebut, maka *burnout* yang terjadi pada perawat merupakan permasalahan yang penting untuk dikaji lebih dalam.

Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat. Pines dan Aronson (dalam Caputo, 1991) menjelaskan terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang menimbulkan *burnout*. Faktor ekstrinsik, seperti lingkungan kerja meliputi kurangnya hak otonomi pada profesinya, bertransaksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan, dan adanya pemicu stres di lingkungan fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja yang banyak menuntut tanggung jawab yang besar seperti lingkungan rumah sakit dapat menjadi salah satu sumber yang menimbulkan *burnout* pada perawat. Lingkungan rumah sakit dapat berdampak pada kesehatan, kenyamanan fisik, dan stres pada perawat. Faktor lain yang menimbulkan *burnout* adalah faktor intrinsik yang disebabkan oleh individu. Faktor individu meliputi individu dengan idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, *gender*, usia, dan jenis pekerjaan.

Faktor *gender* yang mempengaruhi terjadinya *burnout* ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Ridjal, dkk., (2001) menjelaskan bahwa *gender* merupakan

konstruksi sosio-kultural. Pada prinsipnya *gender* merupakan interpretasi kultural atas perbedaan jenis kelamin. Bagaimanapun *gender* memang berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin. *Gender* yang berlaku dalam suatu masyarakat ditentukan oleh pandangan masyarakat tentang hubungan antara laki-laki dan kelaki-lakian dan antara perempuan dan keperempuanan. Pada umumnya jenis kelamin laki-laki berhubungan dengan *gender* maskulin, sementara jenis kelamin perempuan berkaitan dengan *gender* feminin. Perbedaan fisiologis antara laki-laki berdasarkan ciri-ciri tertentu. Perbedaan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan sangat jelas terlihat secara fisik terutama pada konstitusi tubuh dan raut mukanya. Namun ciri-ciri yang membedakan laki-laki dan perempuan tidak hanya terdapat pada fisiknya saja tetapi juga berbeda dari segi emosi, minat, sudut pandang.

Faktor lain yang mempengaruhi kecenderungan *burnout* yaitu usia. Banyak persoalan yang ditemui oleh perawat dan cara menanggapi persoalan dipengaruhi oleh usia. Hal ini dapat terjadi mengingat usia berpengaruh terhadap perkembangan emosi individu. Pendapat Havigurst, yang dikutip Rachmawati (2007) menyatakan bahwa pada umumnya orang dewasa dikategorikan menjadi 3 macam yaitu: dewasa awal, dewasa madya, dan dewasa akhir, yaitu masa dewasa Awal (18-35 tahun) dalam perkembangan emosi tidak stabil, dewasa madya (35-45 tahun) dalam perkembangan emosi mengalami naik turun, dan dewasa akhir (46-60 tahun) perkembangan emosi stabil.

Kestabilan emosi berpengaruh terhadap cara individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Hurlock (2001) menyebutkan bahwa menyesuaikan diri pada masa dewasa dapat dinilai dari empat kriteria, yaitu prestasi, tingkat emosional yang diartikan seberapa tegang individu menghadapi konflik-konflik pada

usia ini, pengaruh perubahan fisik, dan rasa bahagia. Individu yang mampu mengontrol emosi akan mengalami kesejahteraan psikologis, sehingga terhindar dari ketegangan hidup (tidak mengalami *burnout*). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini dipilih judul: **“Kecenderungan *Burnout* Pada Perawat Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Usia Dewasa di Rumah Sakit Islam Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa ada permasalahan *burnout* pada perawat. Permasalahan tersebut penting untuk mendapat perhatian, karena permasalahan *burnout* yang tidak segera diatasi akan menghambat perkembangan psikis perawat, yang nantinya berdampak pada kinerja perawat kurang maksimal. Sementara itu, perbedaan *gender* pada perawat antara pria dan wanita berbeda. Atas dasar permasalahan tersebut muncul permasalahan :

1. Apakah ada perbedaan kecenderungan *burnout* antara perawat pria dan wanita?
2. Apakah ada perbedaan kecenderungan *burnout* pada perawat ditinjau dari usia dewasa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Perbedaan kecenderungan *burnout* perawat di rumah sakit yang ditinjau dari jenis kelamin.
2. Perbedaan kecenderungan *burnout* perawat di rumah sakit yang ditinjau dari usia dewasa.
3. Tingkat *burnout* pada perawat di rumah sakit Islam Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritik dan praktis.

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan guna, memperkaya khasanah hasil penelitian di bidang psikologi khususnya yang berkaitan dengan kecenderungan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak rumah sakit, diharapkan dapat lebih memahami tingkat kecenderungan *burnout* pada perawat baik pria maupun wanita beserta faktor-faktor penyebabnya sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada karyawan/ perawat.
- b. Bagi perawat, diharapkan untuk dapat lebih memahami kondisi dirinya khususnya yang berhubungan dengan *burnout*, sehingga dapat meminimalisasi terjadinya *burnout* dalam bekerja dan dari hal itu diharapkan dapat mengurangi kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
- c. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan gambaran dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan jenis bidang yang sama.