

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah institusi sangat berpengaruh dalam suatu jangkauan dan kualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Rumah sakit juga merupakan sebuah organisasi dalam pelayanan kesehatan yang memiliki elemen-elemen yang saling berhubungan. Rumah sakit adalah sebuah institusi dalam memberikan pelayanan masyarakat yang penuh akan modal, teknologi, dan karya yang selalu melibatkan sumber daya manusia dengan bermacam-macam keahlian dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Aditama dan Hastuti 2010). Sumber daya manusia di rumah sakit memiliki peran utama dalam tercapainya tujuan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting, karena sebuah perusahaan atau organisasi yang sudah mengaplikasikannya dengan sungguh-sungguh telah berhasil mencapai targetnya sesuai yang diinginkan (Nawawi, 2008).

Menurut Depkes RI (2009), Rumah sakit adalah bentuk pelayanan serta sarana kesehatan, yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berguna untuk melaksanakan upaya kesehatan baik dasar, rujukan maupun penunjang. Rumah sakit dalam melaksanakan fungsinya diharapkan selalu memperhatikan aspek social ketika memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pencapaian keberhasilan suatu rumah sakit dalam melaksanakan fungsinya ditandai dengan adanya kualitas pelayanan ekstra suatu rumah sakit

tersebut. Mutu pelayanan suatu rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang paling mendominasi adalah sumber daya manusia.

Peran utama perawat yaitu berkontak langsung dengan pasien. Perawat merupakan suatu profesi yang berperan utama dalam berkontak langsung dengan pasien. Mayoritas tindakan medis yang dilakukan kepada pasien adalah tugas perawat. Menurut Baumann (2007) mengatakan bahwa perawat adalah sumber daya terpenting dalam memberikan pelayanan dirumah sakit yang hampir disetiap negara 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Menurut Swansburg (2005) mengatakan bahwa 40-60% sumber daya manusia yang ada dirumah sakit merupakan tenaga perawat. Jumlah perawat di Indonesia paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Berdasarkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS Tahun 2009) jumlah perawat di seluruh rumah sakit di Indonesia sebanyak 107.029 orang.

Sumber daya manusia adalah tenaga yang mempunyai suatu potensi dalam mengerjakan berbagai hal atau tugasnya. Suatu rumah sakit harus mempunyai tenaga yang tetap yang meliputi tenaga kesehatan medis, tenaga penunjang medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga manajemen rumah sakit, tenaga non medis, serta tenaga tidak tetap dan konsultan kesehatan sesuai yang dibutuhkan rumah sakit (Depkes, 2009). Sumber daya manusia yang paling mendominasi dalam suatu pelayanan kesehatan yaitu perawat. Menurut Irwandy (2007), suatu analisa beban kerja perawat dapat diamati berdasarkan tugas-tugasnya dalam memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan. Beberapa tugas atau aspek yang dijalankan perawat yang berhubungan dengan beban kerja

perawat yaitu jumlah pasien yang harus mendapatkan perawatan, kapasitas atau kualitas kerja sesuai tingkat pendidikan yang diperoleh, shift yang dijalankan untuk melaksanakan tugasnya sesuai jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan suatu fasilitas pendukung untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat.

Marwquis & Huston (2010) mendefinisikan beban kerja perawat merupakan kegiatan yang dilaksanakan perawat ketika bertugas disuatu pelayanan kesehatan atau keperawatan. Disebutkan juga beban kerja yaitu jumlah keseluruhan waktu yang digunakan perawat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan yang dibutuhkan oleh klien dan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan. Beban kerja perawat dipengaruhi oleh tugasnya dalam menjalankan asuhan keperawatan serta kemampuan perawat dalam melakukan tugasnya tersebut. Beban kerja perawat dapat dilihat dan dihitung dari efektifitas waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya yang menjadi suatu tanggungan atau bebannya. Dalam suatu beban kerja perawat, dapat dilihat dari beberapa hal yang dapat mempengaruhi kemampuan serta beban kerjanya antara lain; jumlah pasien yang dirawat di rumah sakit tersebut, lamanya waktu perawatan, tingkat pendidikan kesehatan, dan tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien selama perawatan.

Dari beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia, jumlah tenaga kesehatan rata-rata tidak seimbang dibandingkan dengan jumlah pasien karena, pemerintah membandingkan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yang tersedia.

Banyaknya jumlah pasien yang mendapatkan perawatan, mengharuskan rumah sakit mempunyai perawat yang berkualitas serta berdedikasi tinggi agar memiliki kinerja yang baik serta pelayanan yang diberikan dapat optimal.

RSUD Dr. Moewardi merupakan rumah sakit milik pemerintah dan menjadi rumah sakit rujukan dari pelayanan kesehatan lainnya yang ada di Surakarta. Rumah sakit ini telah mendapatkan pengakuan sebagai rumah sakit tipe A pada tahun 2007 oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pelayanan yang diberikan pada RSUD Dr. Moewardi meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan penunjang medis lainnya yang mana pelayanan yang diberikan sesuai dengan mutu dan profesionalisme tenaga kesehatan dalam rumah sakit tersebut. Oleh sebab itu, RSUD Dr. Moewardi dituntut untuk secara maksimal dan optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sesuai kebutuhannya. Optimalisasi kualitas sumber daya manusia di RSUD Dr. Moewardi harus selalu ditingkatkan oleh manajemen rumah sakit, termasuk salah satunya beban kerja perawat.

Berdasarkan data ketenagaan yang diambil di RSUD Dr. Moewardi pada tahun 2015 tenaga keperawatan dengan pendidikan S2 Keperawatan berjumlah 2 orang, pendidikan S1 Keperawatan berjumlah 332 orang, pendidikan D3 Keperawatan berjumlah 474 orang dan pendidikan sekolah perawat atau SPK berjumlah 13 orang. Dengan data tersebut jumlah tenaga perawat di RSUD Dr. Moewardi berjumlah 826 orang. Dari hasil data yang diperoleh di catatan medic tahun 2015 didapatkan jumlah pasien yang masuk di gawat darurat sebanyak 14.389, di rawat jalan sebanyak 146.426 dan di rawat inap sebanyak 19.738.

Dengan demikian jumlah pasien atau klien yang masuk di RSUD Dr. Moewardi di tahun 2015 sebanyak 180.53 orang. Rumah sakit ini memiliki jumlah kapasitas tempat tidur sebanyak 669 tempat tidur dengan rata-rata nilai BOR (*Bed ccupancy Rate*) yaitu 79,33%. Dari data yang diperoleh, BOR (*Bed ccupancy Rate*) RSUD Dr. Moewardi mengalami kenaikan sebanyak 2,3 % dari yang sebelumnya pada tahun 2014 hanya 77,21 % menjadi 79,33 % pada tahun 2015. Dengan memperhatikan peningkatan BOR (*Bed ccupancy Rate*) dan banyaknya jumlah klien yang mendapatkan perawatan, hal ini akan berpengaruh pada produktifitas atau kinerja perawat yang mengakibatkan beban kerja perawat bertambah dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Bila banyak dan beratnya tugas yang diberikan kepada perawat tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian serta waktu yang ada, maka akan menimbulkan stress kerja.

Stres adalah respon dari tubuh seseorang yang sifatnya tidak spesifik terhadap tuntutan atau beban yang ada. Stres dapat timbul ketika seseorang mengalami tugas atau beban yang berat lalu orang tersebut tidak dapat mengatasi semua tugas dan beban yang diberikan, selanjutnya tubuh akan tidak merespon dengan ketidakmampuan mengatasi beban tersebut, sehingga individu tersebut dapat mengalami stress dalam tubuhnya (Hidayat, 2011). Stres kerja adalah suatu kondisi yang yang memicu ketegangan dan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres akan menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak

kooperatif (Hasibuan, 2012).

Data yang didapatkan dari Badan Kesehatan Dunia atau *World Health Organization (WHO)*, sekitar 450 juta orang di Dunia mengalami stress. Pada tahun 2015 di Negara Amerika diketahui bahwa gejala secara umum yang timbul akibat stress patologis mencapai angka 77% yang mana didominasi oleh stress kerja. Kerugian yang timbul akibat hal tersebut diperkirakan mencapai 300 milyar UD Dolar ditiap tahunnya. Sebesar 440.000 kasus yang terjadi di Inggris pada tahun 2014/2015 terjadi akibat stress kerja, depresi dan ansietas (Tantra dan Larasati, 2015).

Stress kerja dapat terjadi diberbagai bidang pekerjaan. Stress juga dialami oleh 10% dari total penduduk Indonesia. Tahun 2013 data yang didapat dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) menyebutkan bahwa kurang lebih 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stress. Hal itu menunjukkan bahwa 14% dari total penduduk. Data tersebut juga menunjukkan bahwa penduduk dengan stress akut sebesar 13% dan stress berat mencapai 7-10%. Tercatat sebanyak 704.000 orang di Jawa Tengah mengalami masalah kejiwaan, dan dari data tersebut yang mengalami kegilaan berjumlah sekitar 96.000 orang dan yang mengalami stress berjumlah 608.000 orang (Perwitasari, *et al.* 2015).

Menurut Al Rasasi (2015), stress yang terjadi pada seorang perawat dipengaruhi beberapa hal, antara lain adanya konflik perawat dengan pasien dan keluarganya, permasalahan dengan dokter dirumah sakit, perawat dalam menghadapi pasien kritis dan meninggal, beban kerja yang terlalu berat, dan ketiadakpastian dalam melaksanakan kerja. Sedangkan menurut penelitian Lwin,

Cheerawitra, & Orapinlaose, (2015) stressor yang dapat menyebabkan stress kerja yang dialami perawat karena adanya ketidakpuasaan dalam bekerja, kurangnya semangat atau motivasi, kurangnya penghargaan atau apresiasi serta kurangnya komitmen dalam bekerja. Penyebab lain stress kerja yang dialami perawat yaitu eksploitasi kerja, rendahnya penghasilan yang didapat dan kenaikan gaji yang lambat serta istirahat yang kurang (Rawal & Pardeshi, 2014). Stres yang terlalu lama dapat berdampak pada system tubuh seseorang. Stress berpengaruh pada kognitif, fisiologis, emosional dan perilaku (Potter dan Perry, 2009). Stress yang dialami secara terus menerus dapat menyebabkan ketegangan fisik, social, psikologis, emosi, serta perubahan spiritual. Dampak stress yang terjadi pada fisik secara berulang dapat menimbulkan kelelahan dan ketegangan. Respon psikologis yang dihasilkan dari stress yaitu depresi, kecemasan, marah serta ketakutan (Hawari, 2011). Ketegangan yang muncul pada diri seseorang dapat memicu perilaku negative seperti merokok, mengkonsumsi alcohol, serta berperilaku tidak baik yang pada akhirnya akan berdampak pada turunnya produktifitas dan efisiensi kerja serta dapat menghambat upaya atau kemampuan dalam menyelamatkan pasien (Siringoringo, 2011).

Menurut Setiyana (2013), banyak ditemukan kejadian dirumah sakit adanya perawat yang suka marah, tidak sabar, berbicara ketus dengan pasien dan keluarganya, bahkan sering terjadi kelalaian dalam pemberian obat, melakukan injeksi tidak tepat waktu. Hal ini bertentangan dengan tugas perawat yang diwajibkan memberikan pelayanan yang maksimal pada pasiennya. Tanggung jawab dan tugas seorang perawat bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan.

Menurut Danang (2009), perawat bertanggung jawab atas tugas dalam menghadapi kecemasan dan keluhan lain yang muncul pada pasien, serta dituntut untuk menjadi contoh yang baik bagi pasiennya. Selain itu tugas perawat terkadang tidak sesuai dengan tugasnya, perawat sering diberi tugas tambahan yang tidak sesuai dengan beban perawat. Menurut Munandar (2008), apabila stress yang muncul sudah sampai pada titik maksimum dalam kinerja, maka pada stress selanjutnya tidak ada perbaikan dalam kinerja selanjutnya. Bila stress yang dialami terlalu tinggi, maka kinerja yang dihasilkan dapat menurun, karena stress tersebut dapat menghambat pelaksanaan kerja dan akan kehilangan kemampuan dalam mengendalikan perilaku serta kemampuan dalam mengambil keputusan.

Akibat terburuk ketika stress adalah tidak adanya kinerja dalam bekerja, sering sakit, menjadi putus asa, tidak kuat lagi bekerja atau menolak bekerja. Dampak yang timbul dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan munculnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang terlalu berlebihan ini dapat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan produktifitas kerja perawat. Perawat sering merasa bahwa jumlah perawat yang tersedia tidak sebanding dengan beban kerja atau jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan. Kondisi tersebut yang dapat memicu timbulnya stress kerja, karena hampir semua pasien yang menjalankan perawatan menginginkan pelayanan yang efektif sehingga masalah yang ada pada pasien dapat terselesaikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan suatu masalah atau pertanyaan yaitu: “Apakah ada hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta
- b. Mengetahui gambaran beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi
- c. Mengetahui tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi
- d. Mengetahui hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada rumah sakit tentang beban kerja perawat dan tingkat kecemasannya yang bertugas diruang rawat inap terutama bangsal penyakit dalam sehingga dapat dijadikan acuan dalam rotasi penempatan sesuai dengan psikotes.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini sebagai salah satu gambaran tentang beban kerja perawat dengan tingkat kecemasannya, dan sebagai sumber informasi sehingga perawat dapat mengantisipasi dari berbagai ancaman kerja dan penurunan kinerja kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya terutama tentang keterkaitan beban kerja dengan tingkat kecemasan pada perawat yang bekerja diruang rawat inap dan dapat memotivasi peneliti untuk meneliti lebih luas dan jauh tentang beban kerja dan tingkat kecemasan perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Virginia V. Runtu, Linni Pondaag, dan Rivelino Hamel (2018) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar dua variabel bebas (beban kerja) dan variabel terikat (stress kerja). Berdasarkan

hasil penelitian yang telah dilakukan tentang beban kerja fisik dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado didapatkan hasil perhitungan melalui uji *chi-square* yaitu sebanyak 70,7% responden mengalami stress berat dan 29,3% mengalami stress ringan sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja fisik dan stress kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

2. Haryanti, Faridah Aini, dan Puji Purwaningsih (2013), yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi dengan jumlah responden sebanyak 29 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang mengalami beban kerja rendah, masing-masing mengalami stres kerja ringan dan sedang sebanyak 1 responden (50%). Responden yang mengalami beban kerja tinggi yang mengalami stres sedang sebanyak 23 responden (85,2%) dan yang mengalami stres ringan sebanyak 4 responden (14,8%). Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja di RSUD Kabupaten Semarang.
3. Erdius dan Ftawa Sari Tetra Dewi (2017) yang berjudul “Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit di Muara Enim: Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional* dengan jumlah responden

sebanyak 63 orang yang yang diambil dengan metode *propotional stratified random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang mengalami beban kerja fisik sedang sebanyak 76,19 % dan berat 23,81%. Sedangkan hasil beban kerja mental ringan sebanyak 6,35%, sedang 63,08% dan berat 28,37%. Hasil lain yang didapat dari penelitian ini menemukan stres kerja rendah (55,56%) dominan terjadi pada perawat di Rumah Sakit Muara Enim. Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut adalah tidak ada hubungan beban kerja fisik dan beban kerja mental dengan stress kerja pada perawat.