

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi sekarang ini, memudahkan bagi suatu negara untuk menanamkan modalnya serta mengembangkan usahanya ke negara lain. Oleh karena itu persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Suatu organisasi yang tidak dapat menjawab tantangan tersebut, dapat dipastikan semakin lama akan semakin terancam kelangsungan hidupnya. Agar tetap dapat berkiprah di era pasar bebas yang penuh persaingan tersebut, masalah kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi (Anoraga, 2004).

Perkembangan dunia kesehatan dalam bidang pelayanan saat ini khususnya di rumah sakit, tak terlepas dari dampak adanya era globalisasi . Rumah sakit sebagai sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan telah mengalami perubahan dan perkembangan. Perkembangan kesehatan saat ini amat pesat diiringi kemajuan teknologi di bidang kesehatan, peralatan kesehatan yang canggih, dari berbagai fasilitas pelayanan kesehatan baik dari pemerintah dan pihak swasta (Anoraga, 2004).

Dalam bidang pelayanan kesehatan saat ini, pemerintah telah mencanangkan visi “ Indonesia Sehat ” dimana dalam visi tersebut pemerintah bertekad untuk dapat meningkatkan kesehatan masyarakat secara menyeluruh (Bambang, 2002). Dalam mencapai misi tersebut, salah satu strategi yang harus dilakukan adalah meningkatkan profesionalisme pelayanan rumah sakit. Pelayanan dari karyawan rumah sakit merupakan kelompok kerja masyarakat yang berperan dalam mencapai “Indonesia sehat ”. Oleh karena itu pekerja rumah sakit merupakan sumber daya manusia yang harus dibina agar menjadi produktif dan berkualitas (Dep Kes, 2003).

Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan adalah keperawatan, sebagai bagian integral dari sistem kesehatan nasional, senantiasa berdasarkan pada ilmu dan kiat (Rasmun, 2004). Seiring perjalanan waktu, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya memperlambat kemampuan untuk mempertahankan produktivitas, sehingga semakin rentan terhadap bahaya stres kerja, karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat kerja. Selain itu dengan pertambahan jumlah penduduk di Indonesia 259.940.857 pada periode 31 Desember 2010 dengan berbagai kompleksitas permasalahan kesehatan yang ada. Hal ini diikuti dengan permintaan tenaga kerja dibidang kesehatan yang semakin besar, terutama tenaga perawat kesehatan yang jumlahnya masih belum mencukupi saat ini (Depkes, 2003).

Kebutuhan tenaga perawat yang merupakan salah satu profesi yang dewasa ini banyak dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi tempat perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Situasi kerja secara profesionalisme yang mencakup beban kerja, organisasi, perkembangan karir dan hubungan interpersonal yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Don Colbert, 2008). Pelayanan yang berkembang di rumah sakit bukan saja menyangkut masalah bangunannya (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staf medis atau non medis, sistem keuangan serta sistem informasi, tetapi menyangkut kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan.

Sebagai pemberi jasa pelayanan jasa kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisahan pelayanan perawatan pasien yaitu pelayan pasien yang memerlukan penanganan emergensi, tidak emergensi, intensif, dan opname. Penanganan pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah

sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit (Hamid, 2001).

Dalam menjalankan profesinya perawat rentan terhadap stress. Menurut survey di Prancis (Frasser, 1997) ditemukan bahwa presentasi kejadian stres sekitar 74% dialami perawat. Sedangkan di Indonesia menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2003) terdapat 50,9% perawat mengalami stres kerja. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2003), menyatakan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di 4 propinsi mengalami stres kerja. Hasil survey Kusmiyati (2003) yang dilakukan pada Instalasi Perawatan Intensif Rumah Sakit Dr. Moewardi menunjukkan bahwa 70% perawat mengalami stres tingkat sedang dan 30 % perawat mengalami stres tingkat rendah.

Hasil survey terhadap sejumlah pekerja diketahui bahwa 48% dari responden perawat menyatakan bahwa kerja shift sangat mempengaruhi kesehatan dan kehidupan sosial yang menyebabkan stress (Stellmon & Daum, 1973). Survey terhadap 11.000 perawat di Inggris menemukan bahwa lebih dari 28% perawat mengalami stress kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebihan (Borriel, 1986). Kejadian *burn out*, peningkatan absensi dan *turn over* pada perawat disebabkan beban kerja yang terlalu banyak serta kurangnya penghargaan/ perhatian dari pimpinan (Foxal, 1990). Tahun 1996 lebih dari 30 ribu perawat meninggalkan pekerjaan karena kelelahan kerja (Centrell *et al*, 2000). Dilaporkan biaya perawatan akibat stress pada perawat sebesar 700 juta Poundsterling setiap tahun (Charles dan Eamaon (1992).

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi, tergantung pada karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Departemen kesehatan dan Universitas Indonesia (2005) bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan misalnya menetapkan diagnosa penyakit, membuat resep

dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya.

Demikian pula halnya di RS. X Jakarta berdasarkan wawancara tidak terstruktur terhadap beberapa perawat ruang intensif, diasumsikan bahwa banyak perawat mengalami stress kerja. Hal ini terlihat dari banyaknya keluhan nyeri otot dan sendi, mudah marah, sulit konsentrasi, perasaan lelah, serta nafsu makan menurun.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan dari stressor dari lingkungan kerja seperti factor lingkungan fisik, system organisasi dan individu (Goldberger et al dalam Leila, 2002). Selain itu Menurut hasil penelitian terdapat lima hal utama penyebab stress, pertama kondisi kerja akan menjadi sumber stress jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pekerja (Sunaryo (2004) . Kedua peran yaitu kurangnya informasi dari umpan balik dari status pekerjaan seseorang dan karir yang tidak jelas mengenai ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Ketiga perkembangan yaitu jika pekerja merasa karirnya berjalan di tempat/tidak berkembang, ambisinya terhalangi, merasa keamanan kerjanya kurang, tidak mendapat promosi jabatan yang sepatutnya. Keempat organisasi yang mencakup iklim yang tercipta dalam organisasi, yang berpotensi menyebabkan stress dan ketidakpuasan pada pekerja, seperti adanya persaingan yang tidak sehat dalam organisasi. Kelima interpersonal yaitu hubungan perawat dengan perawat, hubungan perawat dengan petugas kesehatan lain, juga hubungan perawat, pasien dan keluarga yang kurang baik, dapat juga mempengaruhi kinerja perawat dan menimbulkan stress kerja.

Ruang perawatan intensif RS. X terdiri dari ruang ICU, ICCU, NICU, PICU dengan kapasitas tempat tidur sebagai berikut; ruang ICU sebanyak 6 tempat tidur, ICCU sebanyak 5 tempat tidur, NICU-PICU sebanyak 4 tempat tidur. Sedangkan jumlah perawat ICU sebanyak 20 orang, jumlah perawat ICCU sebanyak 15 orang, dan perawat NICU-PICU sebanyak 11 orang. Adapun jumlah BOR pasien yang dirawat di ruang ICU 75% -80% perbulan, di ruang ICCU

80%-85% perbulan, sedangkan diruang NICU-PICU 70%-75% perbulan. Perbandingan antara perawat dan pasien di ICU adalah 1:1, di ICCU 1:2, serta di NICU-PICU 1:1.

Adanya perbedaan tugas dan tanggung jawab penanganan pasien di ruang intensif dapat menjadi sumber dari ke lima faktor stress. Ruang perawatan Intensif merupakan tumpuan utama para pasien karena ketidakmampuannya, sehingga perawat bertanggung jawab untuk mempertahankan homeostasis pasien. Perawat ruang Intensif, dalam kesehariannya dihadapkan pada patofisiologi pasien kritis yang dapat cepat berubah, alat-alat yang canggih dan rumit dalam mengoperasionalkannya. Perawat harus mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan yang sangat kompleks dan rumit. Keharusan dapat memutuskan dan melakukan tindakan dengan cepat dan tepat, karena menyangkut keselamatan klien serta memerlukan pengetahuan dan ketrampilan yang cukup dapat menyebabkan ketegangan bagi perawat. Kerja yang penuh tanggung jawab atas keselamatan orang atau berkaitan dengan orang lain sangat cenderung mengakibatkan stres (Kusnanto, 2004).

Dari gambaran di atas terlihat bahwa perawat ruang intensif menghadapi beban kerja dan berbagai macam faktor-faktor penyebab stres. Faktor kondisi kerja, peran, perkembangan karir, organisasi dan hubungan interpersonal. Dari kelima faktor penyebab stress ini, belum pernah diadakan penelitian di RS. X Jakarta sehingga sangat relevan jika permasalahan ini diangkat sebagai judul “ Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja perawata di ruang intensif RS. X Jakarta”.

B. Masalah penelitian

RS. X Jakarta merupakan pelayanan jasa dalam bidang kesehatan yang dilaksanakan selama 24 jam. Pekerja yang terbanyak adalah perawat berjumlah 281 perawat, perawat ruang Intensif berjumlah 59 perawat(HRD RS. X Juli 2012). Pemberian pelayanan di ruang rawat intensif yang menjadi tumpuan tempat pasien dan keluarga untuk mendapatkan kesembuhan. Pada awalnya dokter yang menjadi tempat utama bagi pasien untuk mendapatkan kesembuhan,

tetapi peran perawat menjadi lebih karena keberadaan perawat secara terus menerus mendampingi pasien. Oleh karena itu perawat bertanggung jawab untuk meningkatkan asuhan keperawatan untuk mencapai proses penyembuhan pasien. Berdasarkan tanggung jawab tersebut, menjadikan perawat harus lebih meningkatkan kemampuan dibidang perawatan. Tidak semua perawat mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan yang diinginkan oleh pasien dan keluarga

Namun faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab stress secara pasti belum diketahui. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah dan sumber literatur, maka masalah penelitian yang akan di teliti adalah apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stress pada perawat di ruang intensif RS. X Jakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan Stres kerja perawat di ruang Intensif RS. X Jakarta

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi dan menguji hubungan kondisi/beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS.X Jakarta
- b. Mengidentifikasi dan menguji hubungan peran dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS.X Jakarta
- c. Mengidentifikasi dan menguji hubungan perkembangan karier dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS.X Jakarta
- d. Mengidentifikasi dan menguji hubungan organisasi dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS.X Jakarta
- e. Mengidentifikasi dan menguji hubungan interpersonal dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS.X Jakarta
- f. Mengidentifikasi stress kerja perawat di ruang intensif RS. X Jakarta.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Sebagai informasi/bahan masukan dalam kebijakan rumah sakit khususnya bidang sumber daya manusia dalam upaya peningkatan dan pengembangan pelayanan di ruang perawatan intensif.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk data dasar bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perawat
 - a. Sebagai bahan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di ruang intensif
 - b. Mengetahui cara mengatasi stres kerja perawat di ruang intensif sehingga perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang baik terhadap pasien
4. Bagi peneliti
 - a. Merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam rangka menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang stress kerja pada perawat serta pengembangan diri di bidang penelitian.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lingkup teori

Lingkup teori penelitian yang akan dibahas mengenai:

- a) Stres dibahas dari pengertian, jenis, penyebab, gejala, pengukuran stress.
- b) Perawat dibahas dari pengertian, peran, fungsi, tanggung jawab perawat.
- c) Situasi pekerjaan perawat di ruang intensif dibahas dari ruang perawatan intensif, peran perawat kritis
- d) Penelitian terkait.

2. Lingkup sasaran

Sasaran penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang intensif RS. X. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 52 responden, dengan pertimbangan jika informan tersebut sudah mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.

3. Lingkup masalah

Masalah yang diteliti adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang intensif RS. X

4. Lingkup Tempat

Penelitian akan dilakukan di ruang Intensif RS. X

5. Lingkup waktu

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner pada bulan Agustus sampai bulan Oktober 2012.

