

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut definisi yang diberikan oleh WHO (Organisasi Kesehatan Dunia), rumah sakit sebagai bagian penting dari sistem perawatan kesehatan karena menyediakan berbagai layanan, perawatan. Rumah sakit juga berperan sebagai fasilitas pelatihan bagi tenaga medis. Selain atribut fisik, fasilitas, dan teknologi pusat penelitian, sikap dan perilaku perawat rumah sakit juga menjadi pertimbangan saat mengevaluasi kualitas perawatan yang diberikan di sana (WHO, 2020).

Rumah sakit adalah fasilitas medis yang menyediakan perawatan, pengobatan, dan layanan kesehatan kepada orang-orang dengan berbagai cedera atau penyakit. Tujuan utama fasilitas ini adalah untuk menjaga lingkungan rumah sakit, mengelola sumber daya manusia secara efisien, dan menjamin keselamatan pasien dan masyarakat. Selain itu, rumah sakit berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu layanan yang diberikannya. Rumah sakit harus menetapkan standar untuk mengoptimalkan pemberian layanan dan meningkatkan mutu layanan agar dapat melakukan hal ini. (Departemen Kesehatan RI, 2020).

Pelayanan kesehatan adalah upaya sistematis para ahli medis dan petugas perawatan kesehatan lainnya untuk meningkatkan, memelihara, dan memulihkan kesejahteraan masyarakat dan komunitas secara kolektif. Perawat adalah tenaga kesehatan yang bekerja 24 jam sehari merawat pasien. Dengan

demikian, layanan keperawatan merupakan layanan medis terpenting yang diberikan di rumah sakit dan sangat penting untuk menjaga kepuasan pasien (Silalehi et al., 2019).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa Indonesia mengalami peningkatan jumlah perawat setiap tahunnya. Pada tahun 2017, terdapat 223.257 perawat terdaftar. Pada tahun 2018, jumlah ini meningkat sebesar 56,67% menjadi 354.218. Namun, jumlah perawat turun sebesar 2,46% menjadi 345.508 pada tahun 2019 sebelum meningkat sebesar 26,84% menjadi 438.234 pada tahun 2020. Jumlah perawat meningkat sebesar 16,65% menjadi 511.191 pada tahun 2021. Pada saat yang sama, dilaporkan terdapat 438.234 perawat pada tahun 2022. Untuk data perawat di DKI Jakarta tahun 2020, Badan Pusat Statistik mencatat terjadi peningkatan jumlah perawat dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2019, terdapat 27.149 perawat. Pada tahun 2020 jumlah ini akan bertambah menjadi 36.215 perawat. Saya lihat Maret 2020, puncaknya 36.725 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Pelayanan keperawatan adalah komponen pelayanan kesehatan yang memiliki peranan signifikan dalam mencapai tujuan pembangunan di sektor kesehatan. Dalam konteks pelayanan keperawatan yang profesional, perawat harus menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan fungsinya dalam memberikan pelayanan keperawatan, dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat demi mencapai kondisi kesehatan yang optimal. (Maharani dan Bodianto, 2019).

Stres kerja ditandai dengan beban kerja berlebihan, perasaan yang sulit, serta mengalami tensi yang tinggi di tempat kerja yang dapat mengganggu kinerja. Faktor-faktor organisasi seperti menetapkan arah dan kebijakan organisasi, mengubah strategi organisasi, keuangan, komitmen terhadap orang lain, mengubah jadwal kerja, perubahan negatif dalam kelompok kerja, dan konflik peran semuanya dapat mempengaruhi stres kerja. (Khoirunisa, 2021).

Menurut American Nurses Association (2017), 82% perawat di rumah sakit di Amerika melaporkan merasa stres. Menurut Health and Safety Executive (2019), ada tingkat kejadian stres yang signifikan di kalangan profesional, seperti bidang kesehatan, pendidikan, dan perawatan, dengan 3.000 kasus tercatat per 100.000 pekerja. Karena perawat dan pelajar keperawatan menghadapi berbagai risiko dalam pekerjaan mereka, strategi perlu dikembangkan untuk mengelola tingkat stres perawat, terutama yang terkait dengan aktivitas fisik, nutrisi, istirahat, keselamatan, dan kualitas hidup (Khoirunisa, 2021).

Menurut jajak pendapat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) yang dipublikasikan oleh Sasanti dan Shaluhayah (2016), pada tahun 2006, hampir 50,9% perawat di empat provinsi di Indonesia melaporkan merasa stres saat bekerja. Beban kerja yang berat dan menyita waktu sering kali membuat mereka merasa pusing, lelah, dan tidak bisa tidur. Hasil ini sesuai dengan penelitian tentang burnout dan coping stress pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Menur yang menemukan bahwa 43,9% stres disebabkan oleh variabel terkait pekerjaan (Nugroho dkk, 2012). Variasi beban kerja merupakan sumber stres yang penting

lainnya. Munculnya reaksi emosional dari perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien merupakan salah satu akibat buruk dari beban kerja yang tinggi. Produktivitas perawat dan tenaga kesehatan lainnya sangat terpengaruh oleh beban kerja yang berlebihan. Banyak perawat mengalami stres kerja akibat merasa beban mereka tidak sebanding dengan jumlah mereka. Setiap pasien secara alami mengharapkan perawatan yang pengaruhi dan efisien untuk segera mengatasi kesulitan kesehatan mereka, yang mengarah pada dilema ini (Muhith, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti & Romiko (2020) menunjukkan lebih dari setengah perawat memiliki kinerja yang buruk, dengan jumlah mencapai 32 perawat (56,1%), yang mengakibatkan hasil kinerja tidak maksimal. Fatimah & Rosa (2016) dalam studi mereka melaporkan bahwa kesalahan dalam pemberian obat paling banyak terjadi pada pasien, mencapai 59,4%, yang disebabkan oleh kinerja perawat yang kurang baik. Kinerja perawat yang kurang memuaskan telah melebihi setengahnya, dan jika tidak diatasi, ini dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Haji yang terletak di Jakarta Timur pada tahun 2017 mengenai stres kerja pada perawat, ditemukan bahwa mayoritas perawat mengalami stres. Dari 13 responden, 8 perawat (61,5%) melaporkan mengalami stres kerja, sedangkan 5 perawat (38,5%) tidak merasakan stres. Stres ini disebabkan oleh berbagai tugas yang harus dijalankan oleh perawat, antara lain melaksanakan asuhan keperawatan terhadap pasien, melakukan pencatatan dan pendokumentasian asuhan keperawatan, mengurus administrasi pasien, berkoordinasi dengan tim gizi

untuk pengaturan pemberian makanan bagi pasien, bekerja dengan sistem shift, serta membantu pasien yang akan menjalani tindakan operasi dan pemeriksaan radiologi, di samping berhadapan dengan berbagai tipe pasien yang ada.

Menurut Wibowo (2010), kinerja sama pentingnya dengan hasil kerja. Kinerja merupakan hasil dari proses pelaksanaan kerja. Kinerja juga mencerminkan keterampilan, keseriusan, pengalaman, dan ketepatan waktu seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, baik secara positif maupun negatif. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat. Karier mereka dapat terganggu karena kinerja yang buruk, yang dapat mencakup berkurangnya insentif, prospek yang lebih kecil untuk kemajuan, dan konsekuensi profesional lainnya (Ananta & Dirdjo, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ball JE, et al (2014) ,mayoritas perawat (86%) tidak dapat menyelesaikan semua tanggung jawab perawatan pasien pada akhir shift mereka. Memberikan hiburan atau konsultasi klien (66%), edukasi pasien (52%), dan membuat atau merevisi rencana perawatan pasien (47%), adalah tugas yang paling sering tidak diselesaikan. Pedoman keselamatan pasien, yang menetapkan batas maksimum optimal sebesar 2,4, jauh lebih rendah daripada rata-rata 7,8 tugas yang tidak diselesaikan oleh perawat per shift.

Sebuah studi yang dilakukan oleh International Council of Nurses (2015) menemukan bahwa ketika beban kerja perawat meningkat dari empat menjadi enam, jumlah kematian pasien selama 30 hari pertama rawat inap meningkat sebesar 14%. Irwandy (2007) menunjukkan adanya korelasi antara jumlah

perawat harian per pasien dan jumlah kematian. Ia mengklaim bahwa layanan kesehatan langsung menghabiskan hingga 53.2% waktu produktif aktual, sedangkan aktivitas pendukung menghabiskan 39,9% sisanya. Ketika menganalisis beban kerja mereka, para profesional kesehatan khususnya perawat dapat mempertimbangkan faktor-faktor termasuk jumlah pasien yang harus mereka tangani, pekerjaan yang mereka selesaikan di luar tugas utama mereka, dan kapasitas mereka untuk beroperasi dengan standar perawatan tertinggi dengan pendidikan yang mereka peroleh, jam kerja mereka sesuai dengan jadwal kerja rutin mereka, dan ketersediaan semua sumber daya yang diperlukan untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara pengaruhtif. (Febrina et al., 2020).

Beban kerja perawat yang berdampak pada menurunnya beban kerja harus dipenelitian secara cermat oleh manajemen. Dengan melakukan hal-hal seperti menganalisis perbandingan jumlah pasien dan perawat di ruangan, menganalisis efisiensi perawat, maka perasaan stres kerja dapat dikurangi. Jika terjadi stres kerja di kalangan perawat dan perlu adanya intervensi dalam hal ini, manajemen rumah sakit juga dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen stres. Solusi-solusi tersebut sangat pengaruhtif dalam meningkatkan kualitas layanan (Antonius, 2019).

Hasil analisis pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 22 Januari 2025 di RSUD Ciracas dengan melakukan wawancara di RSUD CIRACAS didapatkan hasil bahwa kebanyakan perawat yang bekerja di RSUD CIRACAS lebih dari 5 tahun, jumlah pasien yang masuk ke ruang rawat inap adalah 5-10 pasien dan perawat di RSUD CIRACAS juga mendapat cuti dimana mendapatkan 1 hari

cuti dalam 12 hari kerja atau dalam satu tahun mendapatkan cuti sebanyak 12 hari. Hasil wawancara dengan perawat yang bertugas di RSUD CIRACAS para perawat juga mengatakan bahwa tidak mengalami stress kerja dan beban kerja karena jumlah pasien yang masuk RSUD CIRACAS terbilang sedikit. Data dari RSUD CIRACAS bahwa 8 tahun dari tahun 2017-2019 terjadi penurunan jumlah pasien baik rawat inap dan rawat jalan. Hasil data BOR (*Bed Occupation Rate*) pada tahun 2017 54,6%. BOR pada tahun 2018 30,8% dan BOR pada tahun 2019 28% terjadi penurunan yang sangat signifikan. Standar BOR dari Kementrian Kesehatan yaitu 60-80%.

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Ciracas, JL. Cibubur 1 No.1, RT.03/RW.1 Cibubur, Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. RSUD Ciracas ini juga didirikan dengan tujuan untuk menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat serta berkontribusi dalam pendidikan tenaga kesehatan. Jumlah perawat ada 50 perawat di RSUD CIRACAS merupakan rumah sakit dengan pelayanan tipe D yang terletak di Jakarta Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan dibahas adalah “apakah ada Hubungan Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (CIRACAS) Jakarta tahun 2025”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

untuk mengetahui Hubungan Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas tahun 2025.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas
2. Diketahui distribusi frekuensi kinerja, stres dan beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas
3. Diketahui hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas
4. Diketahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

- 1) Bagi Instansi Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat dalam menghadapi stres kerja serta mengelola beban kerja yang sesuai bagi mereka.

- 2) Bagi Perawat

Dapat dimanfaatkan sebagai referensi mengenai stres dan beban kerja fisik yang dialami oleh perawat. Bertujuan untuk mengurangi kejadian

tersebut sehingga perawat dapat menjalankan tugasnya secara produktif dan memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

3) Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional

Data dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan referensi diperpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional dan untuk menambah pengetahuan mahasiswa mengenai objek yang diteliti.

4) Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya

