

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Guna menciptakan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat rumah sakit berfungsi sebagai tempat atau sarana yang menyediakan pelayanan kesehatan. Selain itu, rumah sakit juga berperan sebagai pusat pendidikan, penelitian sekaligus pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan (Setyawan & Supriyanto, 2019).

Pelatihan bagi tenaga kesehatan sangat diperlukan sebagai salah satu bentuk pembinaan khususnya perawat guna mengembangkan kompetensi perawat baik mengenai *softskill* maupun *hardskill* untuk diterapkan dalam asuhan keperawatan dan pelayanan di rumah sakit. Terciptanya sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas merupakan hasil dari adanya pelatihan yang akan berdampak esensial secara berkelanjutan pada peningkatan kinerja perawat. Pelayanan keperawatan profesional merupakan aspek yang menempati posisi strategis dalam rangka mewujudkan pelayanan rumah sakit yang bermutu (Kusmiran, 2018). Sesuai dengan pernyataan KARS yang menjelaskan bahwa pelayanan keperawatan perlu dilakukan oleh tenaga keperawatan profesional yang berkompeten dalam menjalani peran dan fungsinya untuk menjadikan mutu pelayanan rumah sakit yang lebih baik (Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2018).

Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting yang berperan dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas sebagai upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, sebab perawat merupakan tenaga kesehatan yang secara konstan dan terus-menerus memberikan pelayanan dan melakukan kontak langsung kepada pasien selama 24 jam. Maka dari itu, pelayanan keperawatan turut berkontribusi dalam penilaian baik-buruknya mutu pelayanan di rumah sakit sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan (Santoni & Mardijanto, 2018).

Istilah mutu merupakan bagian yang tidak lepas dari hasil pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan dikatakan bermutu jika pelayanan yang diberikan mampu membuat puas pasien sebagai pengguna jasa, dimana

pelaksanaannya mengacu pada standar dan kode etik yang berlaku. Sehingga pelayanan keperawatan memiliki pengaruh yang besar terhadap mutu dan kualitas rumah sakit tersebut. Oleh karena itu, keperawatan dituntut bertanggung jawab dalam menciptakan pelayanan yang berkualitas, kreatif dan inovatif dalam pelayanan kesehatan. Salah satu dari dimensi atau unsur yang menentukan mutu dari pelayanan kesehatan ialah kompetensi yang lebih difokuskan pada staf yang berhubungan langsung dengan pengguna jasa, yang mana dimaksud dalam hal ini di rumah sakit yakni hubungan perawat dengan pasien. Cakupan dari ruang lingkup kompetensi perawat meliputi pengetahuan, keahlian atau keterampilan yang dimiliki perawat, serta sikap dan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Bakri, 2017).

Kompetensi perawat ialah suatu hal yang tampak dan dapat dinilai dari seorang perawat sebagai seorang tenaga profesional secara keseluruhan dalam memberi pelayanan keperawatan kepada pasien, maka dapat dikatakan peran perawat sebagai pemberi asuhan kepada pasien merupakan bentuk penerapan dari kompetensi yang dimilikinya. Guna mewujudkan tujuan dari pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit kompetensi juga menjadi suatu aspek penting bagi seorang perawat sebagai pengembangan diri dalam menjalankan tugasnya. Dalam pelayanan keperawatan, kompetensi yang baik merupakan kewenangan dan tanggung jawab perawat agar tercapai pelayanan yang bermutu. Peningkatan daya saing dan keunggulan kompetitif dalam dunia keperawatan telah menjadi tantangan utama pada saat ini dan di masa yang akan mendatang. Oleh karena itu, kompetensi menjadi aspek penting bagi pelayanan keperawatan untuk meningkatkan mutu layanan keperawatan (Sitinjak dkk., 2019).

Kompetensi harus dimiliki oleh seorang perawat untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Guna mencapai kinerja yang optimal, maka perawat harus selalu mengembangkan kompetensinya. Setiap perawat harus memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan dan jenjang karir sehingga tidak ada kesalahan saat melakukan bagian tugasnya. Tiap bagian pekerjaan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam bidang tersebut dan kemampuan yang dimiliki seorang perawat. Perawat dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan akan menyulitkan diri mereka sendiri saat

melakukan implementasi kepada pasien sehingga dapat menimbulkan risiko tinggi terjadinya kesalahan saat bekerja (Mugiarti, 2016).

Penelitian sebelumnya mengenai stres kerja perawat yang dilakukan oleh Siregar dkk. (2020) didapatkan hasil yaitu perawat yang bekerja di rawat inap mengatakan bahwa pekerjaan mereka sangat berat dan dikategorikan sebagai beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang sangat tinggi dialami oleh perawat terutama saat mereka mendapat bagian tambahan tanggung jawab sebagai *Manager on Duty (MoD)*, yang membuat mereka dituntut untuk bertanggung jawab penuh atas operasional rumah sakit selama jam kerja. Hal tersebut disebabkan karena perawat belum memiliki kompetensi atau keahlian khusus sebagai pengelola ditambah mereka belum pernah mendapatkan pelatihan mengenai pengelolaan ruang rawat inap. Sebagai bentuk respon akibat stres tersebut pelayanan yang diberikan kepada pasien juga belum maksimal karena perawat memberikan pelayanan yang hanya sebatas memenuhi kebutuhan pasien saja. Perawat juga mengeluh karena banyaknya pekerjaan dan pikiran yang penuh dengan masalah dan keluhan pasien, kepala mereka menjadi pusing, yang akhirnya mengganggu konsentrasinya. Dalam penelitian ini, satu perawat memegang tanggung jawab untuk 10-11 pasien (hal ini tercatat dalam jadwal penugasan perawat untuk setiap *shift*). Berdasarkan hal tersebut perawat melakukan pekerjaannya secara terburu-buru sehingga berisiko mengakibatkan kesalahan saat bekerja yang dapat mengancam keselamatan pasien. Tingginya beban kerja dapat menyebabkan kesalahan saat bekerja, dimana hal tersebut merupakan salah satu pemicu stres.

Adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki oleh perawat yang tidak sesuai terhadap peningkatan tuntutan tugas akan menimbulkan risiko peningkatan stres kerja. Risiko stres yang dialami oleh perawat lebih tinggi dibandingkan dengan profesi tenaga kesehatan lain di rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien di ruang perawatan selama 24 jam, hal tersebut juga dapat menjadi pemicu stres atau stresor bagi perawat. Stres kerja yang dialami pada perawat juga memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami perawat akan memengaruhi terhadap penurunan perilaku *caring*, produktivitas, kinerja hingga

kepuasan perawat dalam bekerja. Peluang terjadinya kesalahan dalam merawat pasien akan meningkat jika pengelolaan stres kerja kurang baik sehingga dapat membahayakan keselamatan pasien (Sari dkk., 2019).

WHO (dalam Ekawarna, 2018) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan salah satu wabah global pada abad ke-20. Data statistik tahunan dari *Health and Safety Executive* mencantumkan perhitungan terbaru dari Survei Angkatan Kerja atau *Labour Force Survey* (LFS) yang menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah total kasus stres, depresi atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019-2020 dengan prevalensi stres kerja yang dialami oleh profesional di bidang kesehatan menduduki urutan ketiga yakni sebanyak 2.350 kasus per 100.000 pekerja. Tenaga profesional kesehatan seperti perawat, guru, dan layanan perlindungan seperti petugas polisi dan pekerjaan sejenis yang berjalan di sektor layanan publik didapatkan 1.570 kasus per 100.000 pekerja pada periode 2017/18 – 2019/20 (Health and Safety Executive, 2020).

Belum ada data terbaru dalam 5 tahun terakhir mengenai prevalensi stres kerja pada perawat atau tenaga kesehatan di Indonesia, namun berdasarkan hasil survei dari Infodatin per Desember 2016 yang dilakukan oleh BPPDSMK menunjukkan jumlah tenaga keperawatan di Indonesia sebanyak 296.876 orang dengan rasio 113,40 per 100.000 penduduk. Angka tersebut masih jauh dari target rasio perawat secara nasional pada tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Sedangkan, menurut hasil data Riskesdas pada tahun 2018 prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk usia >15 tahun meningkat menjadi 9.8% dari 6% (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai gambaran stres kerja pada perawat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2019) di ruang rawat inap jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil bahwa 29,5% dari 88 perawat dengan beban kerja berat mengalami stres sedang sebanyak 18,3%. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Jundillah dkk (2017) didapatkan hasil sebanyak 65 perawat (78,3%) yang mengalami stres kerja ringan dan 18 perawat (21,7%) yang mengalami stres berat di Kabupaten Konawe Kepulauan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendarti (2020) di RS X Depok diperoleh sebanyak 62,9% dari 35 perawat juga mengalami stres kerja.

Tingginya tuntutan tanggung jawab perawat untuk selalu maksimal dalam melayani pasien terutama terhadap keselamatan pasien merupakan salah satu stressor bagi perawat di rumah sakit. Ambiguitas peran, konflik antara karier dengan keluarga, dukungan sosial yang minim, ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja, tidak adanya penghargaan, beban kerja berlebih, tidak seimbang jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien, serta tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi juga merupakan beberapa bentuk lain dari faktor yang menjadi penyebab stres kerja bagi perawat. (Manaf dkk., 2019).

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Soegoto & Dhelvia (2018) mengenai 'Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai' diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan stres kerja, yang berarti apabila karyawan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi. Kedua faktor tersebut baik kompetensi maupun stres kerja juga akan memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul 'Hubungan Kompetensi dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok'.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 April 2021 berupa wawancara terhadap Komite Keperawatan di RS Bhayangkara Brimob Depok diperoleh data jumlah keseluruhan perawat yang terdiri dari 86 perawat dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan, 5 perawat dengan pendidikan terakhir S-1 Keperawatan & Profesi Ners, dan 1 orang masih atau sedang kuliah D3 Keperawatan (lulusan SPK). Beliau juga menyatakan bahwa ketersediaan tenaga keperawatan yang memiliki kompetensi sesuai dengan penempatannya masih belum tercukupi. Selain itu, data tenaga keperawatan per Januari 2021 mencantumkan bahwa dari total keseluruhan perawat yaitu sebanyak 92 orang terdapat 52 orang STR masih berlaku, 5 orang STR sedang dalam proses

pembaruan, 28 orang STR sudah habis masa berlaku, 4 orang tidak bisa mengurus STR karena belum lulus uji kompetensi dan/atau merupakan lulusan SPK, 18 orang diantaranya juga SIPP masih dalam proses, serta baru 17 orang yang memiliki sertifikat kompetensi BTCLS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan yang sekaligus bertanggung jawab di ruang rawat inap non-Covid di lantai 2 Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok yang terdiri dari 3 unit meliputi bedah dan penyakit dalam (anak dan dewasa), perinatologi serta kebidanan, beliau mengatakan bahwa dalam satu *shift* terdapat 3 perawat yang bertugas dengan jumlah tempat tidur sebanyak 42 *bed*, dimana 1 perawat pelaksana biasanya memegang 10 pasien bahkan lebih. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi ketidakseimbangan rasio antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur. Pada ruangan tersebut juga belum terdapat *Manager on Duty* (MoD). Perawat setempat mengeluhkan bahwa adanya tumpang tindih dalam tugas atau tanggung jawab seperti mengurus administrasi atau *billing*. Akibat dari adanya beban kerja yang berlebihan, perawat mengalami kelelahan yang berdampak pada *human error* seperti kurangnya sikap *caring* atau rasa peduli serta komunikasi terapeutik kepada pasien.

Beberapa pernyataan tersebut didukung oleh data dari pihak manajemen RS pada tahun 2021 yaitu data jumlah pasien rawat inap dalam 3 bulan terakhir adalah 481 pasien dengan 148 tempat tidur pada bulan Desember 2020, 570 pasien dengan 198 tempat tidur pada bulan Januari 2021 dan 672 pasien dengan 148 tempat tidur pada bulan Februari 2021. Selain itu diperoleh data BOR pada tahun 2021 sebesar 74.5% di bulan Januari dan mengalami peningkatan di bulan Februari menjadi 93.4%. Hal ini menunjukkan bahwa angka BOR di RS Bhayangkara Brimob sudah melebihi angka idealnya dan menunjukkan tingginya penggunaan tempat tidur sehingga hal ini menyebabkan perawat cukup sibuk dalam merawat pasien dan mengalami peningkatan beban kerja.

Dilihat dari uraian data dan situasi di atas, maka peneliti perlu untuk melakukan telaah kembali melalui penelitian yang berjudul ‘Hubungan Kompetensi dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok’.

I.3 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran karakteristik responden (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, masa kerja) di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok?
- b. Bagaimana gambaran kompetensi perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok?
- c. Bagaimana gambaran stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok?
- d. Bagaimana hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, masa kerja) dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok?
- e. Bagaimana hubungan kompetensi dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok?

I.4 Tujuan Penelitian

I.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.

I.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden (umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja) di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.
- b. Mengidentifikasi gambaran kompetensi perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.
- c. Mengidentifikasi gambaran stres kerja di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.
- d. Mengidentifikasi hubungan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, masa kerja) dengan stress kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.

- e. Mengidentifikasi hubungan kompetensi dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok.

I.5 Manfaat Penelitian

I.5.1 Bagi Rumah Sakit

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan untuk mengevaluasi kebijakan atau program kerja rumah sakit dalam menentukan serta menyusun standar baku atau acuan dalam penilaian atau evaluasi kompetensi perawat di RS Bhayangkara Brimob Depok, sehingga rumah sakit dapat menempatkan perawat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan akibat adanya tumpang tindih dalam bertugas dan menimbulkan stres kerja pada perawat.

I.5.2 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam peninjauan kembali kurikulum terkait standar kompetensi perawat yang harus dimiliki dan dipelajari oleh mahasiswa keperawatan sesuai jenjang pendidikan masing-masing. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memasukkan materi mengenai manajemen stres kerja dalam kegiatan belajar-mengajar di kampus guna menyiapkan sumber daya perawat yang tangguh dan siap terjun di lapangan pekerjaan.

I.5.3 Bagi Riset Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi perawat maupun mengenai stres kerja perawat.

I.6 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok berupa analisa kuantitatif mengenai ‘Hubungan Kompetensi dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Brimob Depok’ pada tahun 2021.

I.7 Luaran Penelitian

Luaran penelitian ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban peneliti untuk menunjukkan hasil kepada mahasiswa lain dan juga masyarakat umum. Selain dijadikan dalam bentuk laporan skripsi, peneliti berencana jika penelitian ini patut dipublikasikan maka peneliti akan mendiseminasikan penelitian ini dalam bentuk artikel jurnal ilmiah melalui publikasi jurnal keperawatan bereputasi Dikti dengan minimal Sinta 5.