

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Menurut UU Kep No. 38/ 2014 (2014), keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat sedangkan perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Dalam menjalankan tugas dan profesinya, perawat mudah mengalami stres. Perawat tidak hanya berurusan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, sesama perawat, dokter, peraturan di tempat kerja, dan beban kerja yang kadang-kadang tidak seimbang dengan keadaan fisik, psikologis, serta emosional (Saam & Wahyuni, 2013). Riset dari *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* mengungkapkan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi terhadap stres adalah perawat. *American National Association for Occupational Health (ANAOH)* menjelaskan bahwa peristiwa stres akibat pekerjaan yang dialami oleh perawat berada pada tingkat tertinggi dalam empat puluh kasus stres utama bagi pekerja (Fuada, Wahyuni, & Kurniawan, 2017).

Stres kerja adalah hubungan kondisi kerja dengan karakteristik pekerja yang mengubah fungsi fisik dan psikologis normal. Stres kerja merupakan tuntutan kerja yang tidak mengacu pada kondisi kerja yang membahayakan individu. Stres kerja muncul akibat tidak harmonisnya individu dengan lingkungan kerja, stres kerja adalah respon tubuh terhadap tekanan dan kondisi sosial yang mengganggu kinerja perawat (Runtu, Pondang, & Hamel, 2018)

Faktor stres kerja mempunyai peran penting meningkatkan kinerja perawat. Jika tidak ada stres maka tantangan kerja tidak ada. Sebaliknya, jika stres berlebihan maka produktivitas menurun akibat stres yang mengganggu kinerja. Stres kerja menjadikan perawat kehilangan kemampuan untuk mengontrolnya,

dampaknya seperti kinerja menurun, motivasi kerja hilang, putus asa, serta meninggalkan atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Aprilia, 2017). Apabila stres mencapai titik puncak yang mungkin sesuai dengan kinerja maksimum maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak mengarah pada peningkatan kinerja (Maharani & Budianto, 2019). Selain itu, stres kerja perawat menjadi suatu masalah yang mengakibatkan penurunan semangat dan prestasi kerja, serta peningkatan risiko kesalahan intervensi yang bisa membahayakan pasien maupun perawat (Prasetyo, 2017).

Stresor di tempat kerja mencakup beberapa aspek, yakni lingkungan fisik, konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja kuantitatif dan kualitatif, tanggung jawab kepada orang lain, kesempatan pengembangan karir, hilangnya kekompakan, dukungan kelompok, iklim organisasi, struktur organisasi, teori organisasi, dan pengaruh pimpinan (Hadiansyah, Praghlapati, & Aprianto, 2019).

Penyebab terbesar terjadinya stres pada perawat adalah beban kerja yang tinggi, misalnya merawat pasien dengan jumlah yang melampaui batas, tidak mampu mempertahankan standar keperawatan yang tinggi, tidak saling memotivasi sesama rekan kerja, dan kurangnya jumlah tenaga keperawatan. Kejadian ini biasanya terjadi pada perawat di ruang rawat inap, perawatan intensif, dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) (Finarti, Bachri, & Arifin, 2016). Fuada et al. (2017) menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi disebabkan karena sebagian besar perawat mengalami beban kerja yang tinggi sehingga semakin banyak tanggung jawab yang dimiliki, maka stres kerja juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Linda (2018) di IGD RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan bahwa perawat yang beban kerjanya tinggi, mayoritas mengalami stres kerja sebesar 72,2%.

Masalah lain yang menyebabkan stres kerja yaitu sumber daya manusia terbatas di mana pekerjaan yang banyak tidak sebanding dengan jumlah perawat. Hal tersebut bisa menimbulkan kelelahan kerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Keadaan ini dapat memengaruhi psikologis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan suasana hati, dan stres (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Perawat IGD akan mudah mengalami stres kerja karena IGD adalah bagian terpenting dalam operasional rumah sakit yang beroperasi selama 24 jam. Perawat harus mempunyai keterampilan serta kemampuan yang baik supaya bisa memberikan layanan ke pasien secara tepat dan cepat. Sebagai bagian terpenting dari layanan rumah sakit, IGD wajib memberikan pelayanan terhadap masalah-masalah kesehatan yang terjadi pada pasien sehingga perawat membutuhkan kesabaran serta penanganan yang efektif dalam bekerja. Jika perawat tidak mengatasi secara efektif, maka menyebabkan stres menjadi lebih tinggi (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Riset yang dilakukan Finarti et al. (2016) di RSUD Ratu Zalecha Martapura menunjukkan bahwa terdapat 39 perawat (60,9%) yang memiliki stres kerja berat. Riset lain yang dilakukan Fajrillah & Nurfitriani (2016) di ruang IGD RSUD Anutapura Palu menunjukkan bahwa terdapat 17 perawat (54,8%) dengan stres kerja tinggi. Riset yang dilakukan oleh Hadiansyah et al. (2019) pada perawat di UGD RSAI Bandung menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki stres kerja tinggi sebanyak 10 perawat (52,63%) dan stres kerja rendah sebanyak 9 perawat (47,37%). Riset yang dilakukan Runtu et al. (2018) pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado menunjukkan sebanyak 29 orang mengalami stres kerja sedang (70,7%) dan 12 orang (29,3%) mengalami stres kerja ringan. Data-data tersebut menunjukkan bahwa stres kerja perawat masih tergolong tinggi dan hal tersebut dapat memengaruhi perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi terus-menerus. Kinerja optimal harus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan manajemen stresor yang tepat bagi perawat (Fajrillah & Nurfitriani, 2016). Tingkat stres kerja yang sangat rendah atau tinggi mengakibatkan penurunan kepuasan dan prestasi kerja sehingga dibutuhkan manajemen stres yang baik untuk mengatasi tantangan kerja (Hadiansyah et al., 2019).

Berdasarkan data di atas, penulis tertarik untuk membuat produk Karya Ilmiah Akhir Ners berupa Modul Pembelajaran Manajemen Stres Kerja yang dapat dimanfaatkan secara luas baik dalam ilmu pengetahuan, pengembangan

pendidikan, dan praktik di rumah sakit khususnya bidang keperawatan sebagai sumber informasi mengenai manajemen stres kerja.

I.2 Tujuan

I.2.1 Tujuan Umum

Tujuan umum Karya Ilmiah Akhir Ners ini untuk menghasilkan produk yang dapat memecahkan permasalahan atau memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan khususnya keperawatan dalam mengatasi stres kerja dengan melakukan manajemen stres kerja yang baik melalui Modul Pembelajaran Manajemen Stres Kerja.

I.2.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus Karya Ilmiah Akhir Ners ini untuk mengetahui:

- a. Konsep dasar stres kerja
- b. Pengelompokan stres kerja
- c. Indikator stres kerja
- d. Dampak stres kerja
- e. Manajemen stres kerja

I.3 Target Luaran

Target luaran dari Karya Ilmiah Akhir Ners berupa laporan akhir dan produk yang telah mendapat sertifikat HKI dan ISBN. Produk tersebut berupa Modul Pembelajaran Manajemen Stres Kerja yang memberikan pemahaman tentang stres kerja dan cara melakukan manajemen stres kerja dengan baik. Diharapkan materi-materi di dalam modul ini dapat memberikan manfaat kepada perawat dalam memajemen stres kerja agar memiliki kinerja yang lebih optimal dalam melayani pasien.