

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Sebuah Rumah Sakit akan memberikan pelayanan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan Rumah Sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur penting karena bersifat jasa dan tidak dapat disimpan sebagai persediaan. Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas sebagai upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara menyeluruh (Hariyono dkk, 2009).

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dirumah sakit terdapat pelayanan instalasi rawat inap, dan rawat jalan. Dimana Instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena itu pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien (Hariyono dkk, 2009).

Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap (*opname*) ataupun rawat jalan sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga

pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Perawat mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Keberadaan profesi perawat sering dianggap biasa saja, walaupun pada kenyataannya peranan perawat dalam pemeliharaan kesehatan sangat vital. Dewasa ini, perawat merupakan segmen profesi terbesar dalam bidang kesehatan. *World Health Organization* (WHO) dan Inawati (2004) melaporkan “bahwa sekarang terdapat lebih dari 9 juta perawat dan bidan di 141 negara. *The Atlantic Monthly* menyatakan bahwa keperawatan merupakan perpaduan dari perhatian, pengetahuan dan keterampilan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pasien”.

Keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang menyeluruh ditunjukkan kepada individu, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan (Dermawan, 2013).

Praktik keperawatan adalah tindakan mandiri perawat profesional melalui kerja sama dengan klien dan tenaga kesehatan lainnya dalam rangka memberikan asuhan keperawatan sesuai lingkup, wewenang dan tanggung jawabnya. Bantuan keperawatan diberikan agar individu/keluarga/komunitas dapat mandiri dalam memelihara kesehatannya sehingga mampu berfungsi secara mandiri.

Handerson 1980 (dalam Dermawan, 2013) mendefinisikan tentang “Pelayanan keperawatan adalah (Nursing Service) adalah upaya untuk membantu baik sakit

maupun sehat, dari lahir sampai meninggal dunia dalam bentuk peningkatan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga individu tersebut dapat secara optimal melakukan kegiatan sehari-hari secara mandiri”. Namun demikian perawat yang bekerja dalam pelayanan juga manusia sehingga memungkinkan munculnya kondisi stress dalam kehidupan dan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan hasil riset PPNI 2006 (dalam martina) : bahwa 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi mengalami stress kerja. Situasi - situasi yang dapat mencetuskan kondisi stress di antaranya beban kerja perawat yang tinggi, shift kerja, jumlah pasien, faktor keluarga, tempat tinggal yang jauh dari Rumah sakit, kemacetan lalu lintas, physical danger, interpersonal stress, perkembangan karier, ambigitus peran, dan fasilitas rumah sakit yang dirasa masih kurang memadai.

stress adalah “suatu bentuk ketegangan yang mempengaruhi fungsi alat- alat tubuh” , stres juga adalah suatu kondisi atau situasi internal atau lingkungan yang membebankan tuntutan penyesuaian terhadap individu yang bersangkutan (Saam dkk, 2012).

Seseorang yang menderita stres, dapat terwujud dalam berbagai macam penyakit, dapat pula terungkap melalui ketidak mampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Suatu contoh dalam lingkungan pekerjaan, dalam bekerja orang kadang-kadang merasa tidak mampu, tidak nyaman, bosan dan tertekan. Orang tersebut sebenarnya mengalami stress kerja. Stress kerja adalah ketidakmampuan

individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang.

Menurut Swedarma dkk dalam setiyana (2013) bahwa “kurangnya kapasitas perawat dibandingkan jumlah pasien menyebabkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat”. Kelelahan dalam bekerja ini apabila berlangsung secara terus menerus akan menjadi faktor pemicu stress kerja. Stress kerja merupakan beban kerja yang berlebihan. Menurut Almasitoh dkk dalam setiyana (2013) pada salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta tugas-tugas perawat bagian rawat inap antara lain, melaksanakan pengkajian perawat, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu atau pembagian shift kerja.

American National Association for Occupational Health (ANA OH) dalam Rahman (2010) menempatkan kejadian stress kerja pada perawat berada di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stress kerja pada pekerja, hal ini dapat disebabkan karena tuntutan tugas dapat bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien-pasien. Hasil penelitian menunjukkan dari berbagai penelitian faktor yang paling dominan yang menyebabkan stress pada perawat adalah beban kerja yang berlebihan, pembagian shift dan jumlah pasien.

Menurut Yessi dalam Christina (2010) Stress kerja yang dialami dapat membantu dalam meningkatkan kinerja perawat, Namun stress yang tinggi dan

berkepanjangan dapat mempengaruhi kinerja perawat, dimana dapat menyebabkan kinerja perawat menurun dan kualitas pelayanan yang buruk (dalam Christina, 2010).

Di Gorontalo khususnya di RSUD M.M DUNDA Limboto berdasarkan pengambilan data awal.

Tabel 1.1 Data perbandingan Pasien dan Jumlah perawat Tahun 2013

Ruangan	Jumlah perawat/pasien		
	Pagi	Sore	Malam
Irina H	9 perawat / 20 orang pasien	2 perawat / 19 orang pasien	2 perawat / 19 orang
Irina F	8 perawat / 23 orang pasien	2 perawat / 19 orang pasien	2 perawat / 19 orang
Bedah	8 perawat / 16 orang pasien	2 perawat / 15 orang pasien	2 perawat / 15 orang

Sumber : RSUD DR.MM DUNDA

Dari hasil pengambilan data awal dengan menggunakan metode wawancara dengan perawat-perawat yang di ruang rawat inap di RSUD Dr M.M DUNDA Limboto pada tanggal 21 november 2013 diketahui bahwa perawat mengalami stres kerja yaitu; perawat harus melaksanakan asuhan keperawatan pada pasien, melakukan pencatatan dan dokumentasi asuhan keperawatan pasien, bekerja dengan system shift, bekerja ditempat dengan resiko penularan infeksi yang sangat tinggi, menghadapi pasien dengan banyak keluhan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat. Didapatkan bahwa perawat diruangan irina F berjumlah 16 orang dan terdapat 6 orang yang mengeluh stress , dan diruangan Irina H berjumlah 14 orang dan terdapat 5 orang yang mengeluh stress, serta yang diruangan Bedah jumlah

perawat 15 orang dan terdapat 5 orang yang mengeluh stress. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN STRESS PADA PERAWAT DI RSUD Dr M.M DUNDA LIMBOTO”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut.

1. Di Kabupaten Gorontalo Khususnya di RSUD Dr M.M Dunda Limboto berdasarkan dari pengambilan data bahwa perawat mengeluh stress di irina F terdapat 6 orang, diruangan Irina H terdapat 5 orang, dan diruangan bedah 6 orang.
2. Dari hasil wawancara pada perawat-perawat di tiga ruangan tersebut terlihat bahwa yang menyebabkan perawat stress yaitu beban kerja, pembagian shift, dan jumlah pasien yang banyak .
3. Hasil riset PPNI (2006) bahwa 50,9% perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi mengalami stress kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di buat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Bagaimana gambaran beban kerja terhadap stress pada perawat di RSUD Dr M.M Dunda Limboto?

1.3.2 Bagaimana gambaran pembagian shift terhadap stress pada perawat di RSUD

Dr M.M Dunda Limboto?

1.3.3 Bagaimana gambaran jumlah pasien terhadap stress pada perawat di RSUD

Dr M.M Dunda Limboto?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi stress pada perawat di ruang Irina F, Irina H, dan Ruangan Bedah RSUD Dr M.M DUNDA LIMBOTO

1.4.2 Tujuan Khusus :

1. Mengidentifikasi beban kerja terhadap stress pada perawat di ruang rawat inap di RSUD MM DUNDA Limboto
2. Mengidentifikasi pembagian shift terhadap stres pada perawat di ruang rawat inap di RSUD MM DUNDA Limboto.
3. Mengidentifikasi jumlah pasien terhadap stres pada perawat di ruang rawat inap di RSUD MM DUNDA Limboto

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu keperawatan dan keperawatan dan sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan prima sesuai standar.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi institusi pendidikan

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan dan Keolahragaan Universitas Negeri Gorontalo.

2. Manfaat bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dalam mengaplikasikan teori dalam melakukan penelitian sederhana.

3. Manfaat bagi dunia keperawatan

Penelitian ini bermanfaat bagi institusi pelayanan kesehatan sebagai informasi dan sarana evaluasi. Institusi dapat menggunakan penelitian ini sebagai evaluasi tentang tingkat stress kerja perawat di ruang inap. Selain itu institusi dapat memperoleh informasi dari penelitian ini dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan terkait dengan manajemen stress kerja yang efektif bagi perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber ataupun referensi pada penelitian yang akan dilakukan.