

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Rumah sakit merupakan salah satu lembaga kesehatan yang memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit sebagai tempat perawatan medis dan pelayanan kesehatan yang memiliki sarana dan prasarana antara lain seperti fasilitas kesehatan dan tenaga medis profesional. Sarana dan prasarana rumah sakit tersebut digunakan untuk membantu tercapainya tujuan suatu rumah sakit, yaitu untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam rangka mensejahterakan kondisi kesehatan masyarakat (Weiss, 1997).

Suatu rumah sakit diharuskan memiliki sejumlah tenaga medis profesional yang bekerja untuk memberikan pelayanan kesehatan, antara lain seperti dokter, perawat, bidan, terapis, dan sebagainya. Salah satu tenaga medis yang selalu dibutuhkan dalam setiap rangkaian proses pengobatan pasien adalah perawat. Kinerja perawat di suatu rumah sakit disebut dengan praktik keperawatan. Peran dan fungsi perawat dalam memberikan praktik keperawatan antara lain mencegah penyebaran penyakit dengan memberikan informasi kesehatan kepada pasien dan keluarganya, selalu mendampingi pasien dengan memberikan perawatan dengan penuh perhatian dan empati, dapat bekerja sama dengan seluruh tenaga medis di suatu rumah sakit saat memberikan pelayanan kesehatan, serta dapat melakukan tindakan rehabilitasi medis untuk mengobati pasien (Wolf, 1979).

Tugas dan peran yang dimiliki profesi perawat sebagai profesi tenaga medis yang bertujuan membantu orang lain dalam menjaga kesehatannya, membuat perawat dituntut untuk dapat mengaplikasikan dan mengembangkan semua potensi serta kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat tercapai pelayanan kesehatan yang optimal. Kondisi psikologis perawat yang menunjukkan aktivitas kerja untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan potensi diri dapat terlihat dari kondisi kesejahteraan psikologis perawat (Ryff dalam Wells, 2010).

Kondisi kesejahteraan psikologis perawat dapat terlihat dari sikap perawat saat bekerja, dimana perawat menunjukkan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja, otonomi saat bekerja, penguasaan lingkungan kerja, tujuan hidup, dan pertumbuhan potensi diri dalam bekerja (Ryff dalam Wells, 2010). Seorang pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis juga memperlihatkan kinerja yang penuh sikap optimis dalam mencapai tujuan dan pekerja juga memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sosial di tempat kerja (Diener, dalam Gates 2012).

Terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kondisi kerja perawat di salah satu rumah sakit, salah satunya adalah kasus yang terjadi di rumah sakit "TC" (Fredri, 2011), perawat di rumah sakit ini menunjukkan kinerja yang kurang profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan karena terkesan kurang peduli terhadap keselamatan pasien. Perawat di rumah sakit "TC" terlambat menangani salah satu pasien anak yang sudah merasa kesakitan selama satu jam, karena perawat tidak langsung memberikan pengobatan kepada pasien tersebut.

Berdasarkan fenomena ini dapat terlihat salah satu dimensi dari kesejahteraan psikologis (Ryff dalam Wells, 2010) yaitu hubungan positif dengan orang lain masih belum tercapai. Hal ini terlihat dari sikap perawat yang kurang peduli terhadap keselamatan pasien dengan membiarkan pasien terlambat mendapat penanganan. Perawat di rumah sakit “TC” juga menunjukkan masih kurangnya hubungan saling percaya dan dekat dengan antar keluarga pasien dengan perawat, karena perawat kurang dapat memberikan pengobatan yang sesuai dengan kebutuhan pasien dan perawat juga kurang dapat memberikan informasi kesehatan yang tepat kepada keluarga pasien, sehingga keluarga pasien marah kepada perawat dan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan perawat di rumah sakit “TC” dan pada akhirnya orang tua pasien anak tersebut memindahkan anaknya ke rumah sakit lain.

Fenomena di atas sesuai dengan teori yang di jelaskan oleh Gupta (2010), dimana pekerja yang memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih produktif dalam beraktivitas, memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan kemampuan diri di tempat kerja, dan juga menunjukkan kesehatan mental dan fisik yang baik. Burke et al (2010) juga mengungkapkan kondisi tidak sejahtera secara psikologis yang dialami perawat, dapat berdampak negatif pada sikap kerja perawat dengan menurunnya produktivitas kerja perawat, sehingga menjadi hambatan untuk memberikan pelayanan kesehatan komprehensif terhadap pasien. Kondisi kesejahteraan psikologis atau tidak sejahtera secara psikologis yang dialami perawat saat bekerja, berkaitan dengan beberapa faktor yang antara lain, usia, status pernikahan dan hubungan sosial di lingkungan kerja perawat.

Pada saat ini sejumlah rumah sakit yang ada di Jakarta, sedang menjalankan suatu program pelayanan kesehatan yang disebut KJS atau Kartu Jakarta Sehat. Program KJS ini diberlakukan pemerintah DKI Jakarta kepada beberapa rumah sakit di Jakarta dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, akan tetapi program KJS ini juga memiliki beberapa kendala dan permasalahan dalam pelaksanaannya. Pasien yang berobat ke rumah sakit di Jakarta saat ini menjadi meningkat hingga 70%, sehingga beberapa rumah sakit mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Yudhistira, 2013), karena terbatasnya jumlah SDM tenaga medis (Syarief, 2013).

Berdasarkan ketentuan Depkes (dalam Ernawati et al, 2011) seharusnya terdapat kesesuaian antara jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur, dimana perbandingannya adalah 1:1 yaitu satu tempat tidur untuk merawat pasien akan ditangani oleh satu perawat saja. Jumlah pasien yang meningkat sebesar 70%, sehingga tidak sebanding dengan jumlah tenaga medis yang melakukan perawatan, dapat menyebabkan perawat merasakan beban kerjanya meningkat, sehingga hasil dari pelayanan kesehatan tidak maksimal.

Jam kerja perawat yang menangani pasien juga menjadi meningkat, seperti yang terjadi di rumah sakit “Y” berdasarkan wawancara dengan koordinator keperawatan rumah sakit “Y” yang dilakukan peneliti pada bulan agustus 2013, meningkatnya pasien sebanyak 70% yang melakukan pengobatan di rumah sakit “Y”, menjadikan perawat di bagian rawat inap yang memiliki jam kerja 6 jam setiap *shift*, dapat meningkat 1 sampai 2 jam menjadi 7-8 jam setiap *shift* perharinya. Kondisi kerja tersebut menunjukkan jam kerja perawat yang tinggi,

sehingga jika jam kerja perawat menjadi lebih dari 40 jam per minggu dan akhirnya dapat membuat perawat rentan mengalami kelelahan kerja (Trinkoff dalam Alexander, 2009).

Aktivitas kerja dengan memberikan pertolongan dalam kurun waktu yang cukup lama, seperti profesi perawat yang memiliki fokus pada hubungan antara pekerja dengan penerima layanan (*recipient*), keluarga, dan rekan kerja, dapat menimbulkan masalah emosional seperti kelelahan kerja (Maslach et al dalam Ayers, 2007). Kondisi kelelahan kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal antara lain seperti adanya permasalahan dengan pasien dan rekan di tempat kerja serta ketidakmampuan menangani tugas dan beban kerja yang berlebihan (Maslach dalam Ayers, 2007). Kondisi kelelahan kerja perawat diketahui lebih tinggi 40% dibandingkan tenaga medis lain (Aiken dalam Alexander, 2009).

Hal ini didukung hasil penelitian Widanti et al (2010) yang juga mengungkapkan bahwa semakin banyak pasien yang ditangani oleh perawat dan jam kerja yang tinggi, dapat menyebabkan kondisi kelelahan kerja perawat juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widanti et al (2010), menunjukan tingkat kelelahan kerja perawat rawat inap non paviliun di rumah sakit umum "X" Surabaya, secara umum perawat mengalami kondisi kelelahan kerja yang tinggi yaitu 17 orang (39,5 %) dari keseluruhan sampel penelitian memiliki kecenderungan kelelahan kerja pada tingkat tinggi, 12 orang (27,9%) dari keseluruhan sampel penelitian memiliki kecenderungan kelelahan kerja pada tingkatan sangat tinggi. Terganggunya kinerja perawat akibat kondisi kelelahan kerja yang dirasakan perawat, secara tidak langsung dapat berdampak kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit untuk pasien seperti

kepuasan pasien hingga kegagalan dalam proses pengobatan untuk menyelamatkan pasien (Vahey,2004).

Tinjauan Islam menganjurkan agar setiap umat muslim bekerja dengan sungguh-sungguh dan hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya kesejahteraan psikologis pada pekerja seperti perawat. Pekerja dapat mengaktualisasikan seluruh kemampuan yang dimiliki dan tidak menyerah apabila terdapat masalah saat melaksanakan tugas pekerjaan, seperti mulai munculnya kelelahan saat bekerja. Hal tersebut sesuai dengan ayat Q.S An-Nahl (16) : 97 artinya yaitu

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya : *“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kepadanya akan Kami berikan penghidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.”*
(Q.S An-Nahl (16) : 97)

Berdasarkan pengamatan peneliti di rumah sakit “Y” pada bulan agustus 2013, tentang kondisi perawat yang bekerja di rumah sakit dan pengetahuan peneliti dari beberapa penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa tenaga medis perawat merupakan tenaga medis yang langsung berhubungan dekat dengan pasien, karena perawat memiliki tugas dan peran utama untuk melayani seluruh kebutuhan pasien di suatu rumah sakit. Kondisi kerja perawat menyebabkan perawat yang sering kali mengalami stres kronis, yang pada akhirnya mengakibatkan perawat sebagai tenaga medis yang paling rentan mengalami kondisi kelelahan kerja bila dibandingkan tenaga medis lain.

Kondisi kesejahteraan psikologis perawat untuk mengaktualisasikan diri di tempat kerja akan sulit dicapai apabila perawat merasakan kondisi kelelahan kerja.

Peneliti dapat melihat bahwa salah satu faktor penting dari kondisi kerja perawat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit adalah ada atau tidaknya kelelahan kerja yang dirasakan perawat dan bagaimana kondisi kesejahteraan psikologis kerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berjudul kelelahan, kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada perawat di rumah sakit oleh Burke et al (2010), mengungkapkan hal yang dapat berhubungan dengan kesejahteraan psikologis perawat adalah kondisi kelelahan kerja perawat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan tingginya kelelahan yang dialami oleh perawat sebagai akibat dari beban kerjanya, memiliki hubungan dengan rendahnya kondisi kesejahteraan psikologis perawat.

Sejauh ini menurut pemahaman peneliti terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, dimana kondisi kelelahan kerja di rumah sakit "X" di Surabaya, hanya dilakukan pada pengukuran kondisi kelelahan kerja pada perawat bagian rawat inap sedangkan penelitian ini mengambil sampel seluruh perawat yang berkerja di rumah sakit. Penelitian sebelumnya oleh Burke et al (2010) tentang kondisi kesejahteraan psikologis perawat terkait pekerjaan juga lebih melihat kepada aspek perasaan positif dan negatif yang dirasakan perawat saat bekerja bukan sikap kerja perawat untuk dapat mengaktualisasikan diri.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dan kesejahteraan psikologis perawat di rumah sakit, dimana kondisi kesejahteraan

psikologis perawat berhubungan dengan kondisi kelelahan yang dialami oleh perawat, sehingga diketahui bahwa perawat yang mengalami kelelahan kerja kemungkinan akan sulit merasakan adanya kesejahteraan psikologis saat bekerja. Hal ini dikarenakan beberapa dimensi dari kesejahteraan psikologis seperti penguasaan lingkungan kerja dan hubungan positif di tempat kerja, dapat dikatakan belum tercapai apabila perawat masih merasakan kondisi kelelahan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kondisi kelelahan kerja dan kesejahteraan psikologis perawat yang bekerja di suatu rumah sakit dan apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja yang dirasakan perawat dan kondisi kesejahteraan psikologis kerja perawat di suatu rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan kesejahteraan psikologis perawat di rumah sakit “Y” ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan kesejahteraan psikologis perawat di suatu rumah sakit.

1.4 Manfaat Penelitian

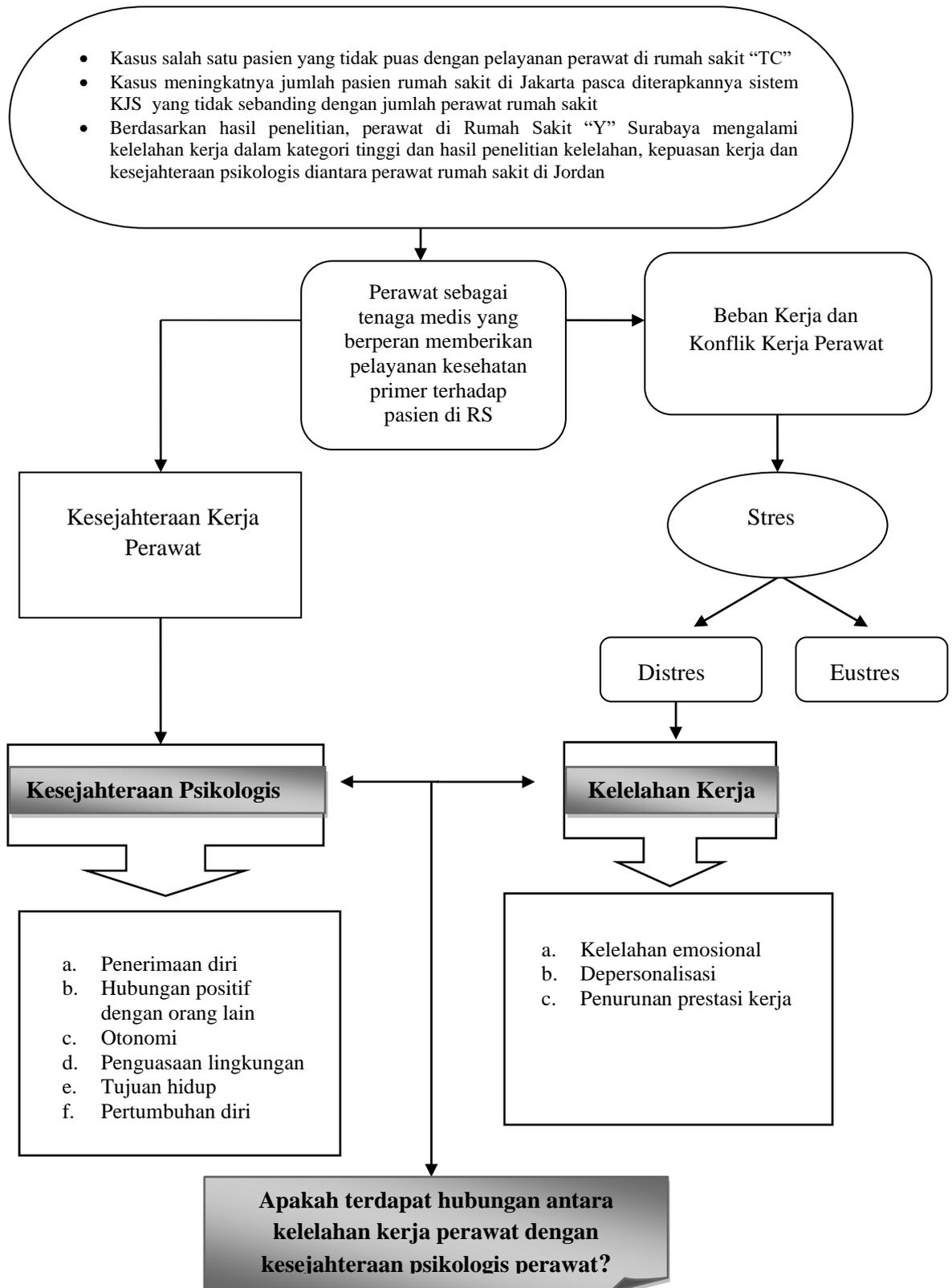
I.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait manajemen rumah sakit, psikologi klinis, psikologi kesehatan, dan psikologi organisasi.

I.4.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat membantu memberikan informasi kepada perawat untuk mengetahui kondisi kelelahan kerja yang dialami, sehingga dapat mengurangi resiko munculnya dampak negatif kelelahan kerja. Penelitian ini juga dapat membantu perawat untuk mengetahui kondisi kesejahteraan psikologis saat bekerja, sehingga pelayanan kesehatan dapat lebih optimal.
- b. Penelitian ini dapat membantu memberikan informasi kepada pihak rumah sakit tentang kondisi kerja perawat, sehingga hasil pengukuran dapat digunakan sebagai salah satu rekomendasi program terkait kondisi kesejahteraan psikologis dan kelelahan kerja perawat.

1.5 Kerangka Berpikir



Perawat adalah orang yang melakukan pelayanan kesehatan. Perawat menawarkan jasa dengan dasar berkesinambungan. Perawatan kesehatan tidak hanya ada dan menawarkan jasa pada satu setting saja seperti rumah sakit, melainkan sepanjang hidup, ketika seorang individu sehat atau sakit. Jasa perawatan disediakan untuk membantu konsumen memelihara perilaku sehat, menghindarkan, dan mengurangi penyakit serta mengembalikan potensi kesehatan seseorang pada keadaan terbaik (Wolf, 1979).

Peran perawat juga tidak hanya memberikan pengobatan sesuai dengan ilmu keperawatan medis yang dimiliki, tetapi perawat juga diharuskan untuk dapat memberikan pelayanan yang menunjukkan empati dan perawat diharuskan memberikan informasi yang komunikatif untuk membantu pasien dan keluarga melakukan proses perawatan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pasien. Menurut Amy Brown (dalam Lumenta, 1989) perawat di suatu rumah sakit diharuskan dapat bekerja sama dan membantu tim pemeliharaan kesehatan dalam proses pelayanan kesehatan.

Berbagai permasalahan mengenai profesi perawat yang muncul sebagai fenomena di masyarakat antara lain perawat merasa terlalu banyak pekerjaan, lamanya jam kerja tanpa memperhatikan kapasitas kerja perawat, atau bahkan karena adanya konflik-konflik dengan rekan kerja dapat membuat seseorang merasa tidak senang atau tidak nyaman dengan apa yang ia kerjakan. Adanya perasaan yang tidak menyenangkan tersebut menunjukkan perawat tidak sejahtera secara psikologis. Masalah-masalah tersebut juga membuat perawat rentan mengalami stres kronis akibat pekerjaan dan pada akhirnya berdampak pada kelelahan kerja yang dialami perawat (Ayers, 2007).

Kelelahan kerja adalah sindrom yang dirasakan perawat sebagai akibat dari distres yang terus menerus dialami tanpa adanya penanganan dengan coping yang tepat kemudian muncul gejala kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian kerja sehingga berdampak pada perubahan profesionalitas dan penurunan performa perawat dalam bekerja (Ayers, 2007).

Salah satu aspek lain yang juga berkontribusi pada kinerja perawat dalam menjalankan peran tugas keperawatan adalah kondisi kesejahteraan psikologis perawat. Kesejahteraan psikologis perawat juga merupakan hak dalam bekerja bagi setiap perawat. Teori yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis perawat terkait pekerjaannya adalah teori kesejahteraan psikologis dari Ryff yang memiliki 6 dimensi (dalam Wells, 2010).

Kondisi stres negatif (distres) yang terus dialami subjek sehingga memunculkan kelelahan kerja, dapat juga berkaitan dengan kondisi kesejahteraan psikologis subjek. Hal ini dikarenakan kondisi kelelahan kerja yang dirasakan perawat dan juga kondisi kesejahteraan psikologis perawat, merupakan suatu kondisi psikologis yang berkaitan dengan sikap perawat terhadap pekerjaannya. Perawat memiliki kondisi kelelahan kerja yang rendah, maka perawat akan merasakan kondisi kesejahteraan psikologis yang tinggi saat bekerja. Kedua hal tersebut merupakan salah satu dari sejumlah faktor yang ada pada diri perawat agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peran profesinya.