

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut UU RI No 44 Tahun 2009, Rumah sakit merupakan suatu institusi yang bergerak dibidang kesehatan yang mengadakan pelayanan kesehatan pribadi dengan lengkap terhadap pasien seperti pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat. Tujuan utama lain dari rumah sakit ialah memberikan berbagai bentuk pelayanan bagi pasien dan keluarganya. Membuat pasien puas terhadap pelayanan kesehatan, memerlukan sejumlah tenaga kerja yang harus diatur melalui sistem manajemen yang baik (Aditama, 2010).

Salah satu sumber yang diperlukan oleh rumah sakit ialah perawat. Perawat adalah profesi yang paling sering kontak langsung dengan pasien (Ismail, 2020). Menurut Asri (2017) perawat adalah tenaga medis yang memberikan pelayanan 24 jam terhadap pasien di RS untuk kesembuhan pasien. Tenaga kerja yang paling diperlukan atau tenaga kerja yang paling banyak di RS adalah perawat, perawat juga memiliki waktu yang lama untuk berinteraksi dengan pasien.

Hasil penelitian Health and Safety Executive (2017) dijelaskan bahwa Stress kerja di perusahaan jasa seperti layanan kesehatan dan layanan sosial memperlihatkan prevalensi yang tinggi. Kepanikan, tekanan mental, dan

stress akibat pekerjaan terhadap layanan kesehatan sudah diketahui, dengan perawat dan suster menjadi pekerjaan yang paling bermasalah, belum lagi 3.090 masalah per 100.000 pekerja.

Menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kemenkes RI (2017), diketahui bahwa tahun 2016, SDM kesehatan mencapai 1.000.780. Tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat sebanyak 296.876 (49%), diikuti bidan sebanyak 163.451 (27%) dan dokter spesialis sebanyak 48.367 (8%). Rasio perawat nasional tahun 2016 adalah sebanyak 113,40 per 100.000 akan tetapi rasio tersebut masih jauh dari target pada tahun 2015-2019 yaitu sebanyak 180 perawat per 100.000 penduduk.

Perawat adalah pekerjaan yang menegangkan dan melelahkan secara emosional. Hal ini disebabkan kompleksitas pekerjaan sehari-hari perawat dan persyaratan pekerjaan, akibatnya perawat gampang terkena stres saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Di tahun 2016 sebanyak 51% perawat berkerja di 4 (empat) provinsi di Indonesia mengalami stres, kerap kali merasakan sakit kepala, capek, tidak ramah, waktu istirahat yang kurang dan penghasilan yang tidak memadai. (Hasbi, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dengan responden sebanyak 30 perawat atau suster di Instalasi Rawat Inap kelas III RS X, 16 perawat atau suster (53,3%) mengalami stres kerja level tinggi dan 14 perawat atau suster

(46,7%) mengalami stres kerja level rendah. Stres kerja yang tidak ditangani dapat berdampak pada psikologis, fisik, dan perilaku (Nurazizah, 2017).

Perawat menjalankan peran penting pada pelayanan pasien di rumah sakit. sebagai bagian dari penyedia layanan, perawat berinteraksi pada pasien dengan waktu yang lama sehingga memungkinkan perawat mengalami kelelahan kerja (Herqutanto, 2017). Kelelahan kerja pada perawat akan mengakibatkan kecelakaan kerja dan menurunnya produktifitas kerja seperti sering merasa ngantuk, pusing, munguap, lemas dan kram (Rahmawati, 2019).

Menurut International Labour Organization (ILO) di tahun 2017 terdapat sebanyak 2,78 juta pekerja mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang disebabkan dari kelelahan kerja yang pada akhirnya mengakibatkan pekerja meninggal dunia . sebanyak >380.000 (13,7%) diakibatkan oleh kecelakaan kerja. Cedera fatal terkait pekerjaan meningkat seribu kali lipat setiap tahun, dan kelelahan adalah salah satu kontributor terbesar kecelakaan.

Kelelahan kerja merupakan masalah umum bagi tenaga kerja dan tanpa disadari dapat menurunkan produktivitas dan dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja. Berdasarkan Penelitian Lagarensse (2017) diketahui bahwa sebanyak 49 perawat (81,67%) mengalami kelelahan sangat tinggi, sebanyak 6 perawat (10%) mengalami kelelahan tinggi dan sebanyak 6 perawat (10%) mengalami kelelahan sedang .

Menurut penelitian Ditya P. J. Lendombela terhadap perawat unit rawat inap di RSUD GMM Kalooran Amurang (2017), sampel sebanyak 68 responden

menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kelelahan dengan stres kerja, 13,2% perawat mengalami stres kerja akibat kelelahan, nilai sig sebesar 0,012 < 0,05.

Penelitian Febri Ismail terhadap perawat rawat inap RSUD Wonosari (2020) dengan sampel 57 responden menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kelelahan akut di rawat inap RSUD Wonosari. Nilai koefisien korelasi Kendhall tau sebesar 0,849, dan nilai p-value $0,000 < 0,01$.

Selain itu, penelitian Imelda Y. Tasilangik (2021) terhadap perawat instalasi rawat inap di RSJ di Sulawesi Tenggara membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan bekerja dengan stres saat bekerja pada 53 responden, terdapat sebanyak 84,8% perawat mengalami stres kerja akibat kelelahan, nilai p $0,006 < 0,05$.

Penelitian Lia Puspita (2021) tentang perbedaan tingkat stres kerja antara perawat ruang gawat darurat dan perawat rawat inap di RSUD Pirngadi Medan menunjukkan perbedaan yang signifikan antara perawat ruang gawat darurat dan perawat rawat inap. Perawat rawat inap memiliki tingkat stres yang lebih tinggi daripada perawat ruang gawat darurat. Hal ini karena perawat rawat inap melakukan rutinitas yang sama setiap hari dan kondisi kerja yang buruk, setidaknya dalam jumlah besar perawat yang bertugas (Ramadhani, 2016).

Unit rawat inap memiliki macam-macam kelas, seperti kelas I, II, dan III. Perawat memiliki tugas utama dan tugas tambahan. Tugas utama perawat pelaksana di ruang rawat, antara lain melakukan pengkajian, mengobservasi

kondisi pasien, melakukan pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan, menjaga kebersihan ruangan dan lingkungan sekitar, melaksanakan tugas pagi hari, sore hari, malam hari dan hari libur sesuai jadwal. Sedangkan tugas tambahan perawat di ruang rawat inap antara lain membagikan minuman dan diet kepada pasien (Ramadhani, 2016).

Survei awal yang dilakukan di RSUD Dr. R. M. Djoelham Kota Binjai diketahui bahwa sistem kerja perawat atau suster dibagi menjadi empat shift yaitu pagi, sore, malam dan libur. Shift pagi hari 08.00 – 14.30, Shift siang hari 14.30 – 21.00, Shift malam hari 21.00 – 08.00. Shift kerja diberlakukan dengan pola rotasi. Pola rotasi shift yang digunakan ialah 3 hari shift pagi, 3 hari shift sore, 3 hari shift malam dan libur. Adapun pembagian perawat yang bertugas pada shift pagi, sore dan malam perawat yang bertugas sebanyak 3 orang. Situasi ini menunjukkan bahwa Shift malam memiliki jam kerja terlama yaitu 10 jam. Selain itu, perawat yang bekerja pada shift malam perlu menyesuaikan jadwal mereka, termasuk waktu tidur, waktu makan, dan waktu untuk bertemu keluarga. Perawat yang bertugas pada Shift malam akan selalu kekurangan jam tidur karena meskipun mereka tidur di siang hari, tapi tetap saja tidak bisa menggantikan waktu tidur yang kurang di malam hari, karena apa yang tubuh kita butuhkan tidak dapat begitu saja diubah seluruhnya, sehingga ada perawat yang merasa pusing, jenuh, dan ada kecemasan saat melayani pasien.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara

Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian adalah “Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap di RSUD? R.M. Djoelham Binjai”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik perawat (berupa umur, jenis kelamin dan masa kerja).
2. Untuk mengetahui gambaran kelelahan kerja pada perawat.
3. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan tambahan wawasan kesehatan kerja tentang hubungan antara kelelahan kerja dan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD. R. M Djoelham Binjai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RSUD Dr. R. M. Djoelham Binjai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan penilaian bagi RSUD PhD. R. M. Djoelham Binjai dalam mengidentifikasi ketentuan di bidang manajemen sumber daya manusia untuk menangani kasus-kasus yang muncul, terutama dalam mengatasi kelelahan kerja dan stres kerja perawat.

2. Bagi Ilmu Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan informatif bagi pengembangan pengetahuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) khususnya mengenai hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Dr. R.M. Djoelham Kota Binjai.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjanjikan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama proses pendidikan.