

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini teknologi berkembang semakin pesat. Begitu pula dengan teknologi dalam bidang kesehatan. Selain itu juga kebutuhan akan kesehatan pada masyarakat modern sekarang semakin kompleks. Hal ini dapat mempengaruhi para praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatannya kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Menurut UU RI Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Budiono, 2015).

Menurut Hidayat (2009) tugas perawat disepakati dalam lokakarya tahun 1983 yang berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009).

Bila berbicara tentang pelayanan kesehatan, maka kita tidak bisa mengenyampingkan hubungan dengan produktivitas organisasi. Produktivitas organisasi berasal dari sumbangan prestasi para pekerja yang bekerja secara serius dengan menggunakan sumber daya manusia seminim mungkin. Dengan demikian konflik yang berunsur negatif akan menurunkan produktivitas seorang pekerja. Hal ini dikarenakan salah satu akibat dari konflik adalah timbulnya perasaan kecewa dan tekanan jiwa (stress) bagi seseorang yang mengalaminya. Masalah ini akan menghadapi tumpuan perhatian seseorang terhadap pekerjaannya (Anoraga, 2006).

Menurut Siagian (2014) perawat yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Siagian, 2014). Menurut Wijono (2010), pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam. Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam (Wijono, 2010).

Menurut Yulihastin (2009) perawat harus bekerja dengan shift karena rumah sakit melayani pasien selama 24 jam. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, 8 jam untuk shift pagi, 8 jam untuk shift siang dan 8 jam untuk shift malam. Peraturan jam kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah selama 8 jam 1 hari kerja dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, sedangkan jam kerja yang berlaku di perusahaan adalah selama 8 jam kerja (Simanjuntak, 2003).

Northwestern National Life Insurance melakukan penelitian tentang dampak stres ditempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka. (Losyk, 2007).

Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu (Desyiani, 2014). Jumlah tenaga perawat yang berjaga di rawat inap dalam satu shift jaga, dimana perbandingan jumlah perawat dengan pasien dalam satu shift adalah 1 : 5 sedangkan beban kerja yang tanggung perawat bagian rawat inap relatif berat, karena menurut Permenkes

262/VII/1979 idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur hingga 2 (dua) tempat tidur (Kuntoro, 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gultom, 2013 tentang hubungan jam kerja perawat dengan stress kerja perawat IGD RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Jakarta tahun 2013 Hasil analisa pada penelitian ini menunjukkan 23 responden menyatakan jam kerja tidak normal, diketahui 18 responden (78.3%) stress kerja berat dan 5 responden (21.7%) stress kerja ringan Sedangkan dari 14 responden yang menyatakan jam kerja normal, diketahui 2 responden (14.3%) stress kerja berat dan 12 responden (85.7%) stress kerja ringan. Hasil menunjukkan jam kerja perawat berhubungan nyata dengan stress kerja perawat.

Rumah sakit kanker Dharmais merupakan sebuah rumah sakit milik pemerintah pusat yang berada di Jakarta Barat, Indonesia. Rumah sakit ini berada di bawah pengawasan Kementerian Kesehatan. Merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki unit pelayanan paliatif lengkap dengan dokter, ahli spiritual dan lain-lain. RS Dharmais ini merupakan RS khusus kanker yang dibangun oleh suatu yayasan yang didirikan oleh alm. Pak Harto pada tahun 1975. Sebagai Presiden waktu itu, Pak Harto mengetahui kondisi negara belum dapat melaksanakan amanat UUD yang menyebutkan fakir miskin dan anak-anak terlantar dipelihara oleh negara. Dibidang kesehatan, ketika pemerintah mengalami kesulitan untuk menanggulangi penyakit kanker yang terdapat total keseluruhan 1594 pegawai yang terdiri dari 142 dokter, 528 perawat, 3 bidan, 281 tenaga kesehatan lain, 50 struktural, 590 non medis.

Beberapa faktor yang berperan untuk terjadinya stres kerja yaitu faktor resiko yang dapat dikendalikan seperti shift kerja. Shift kerja yang berlebih dan banyaknya beban kerja yang dialami perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat menurun. Shift kerja perawat di RS. Kanker Dharmais ini memiliki tiga pembagian shift yang diantaranya shift pagi pada pukul 08:00 sampai pukul 15:00, shift sore pada pukul 14:00 sampai pukul 21:00, dan shift malam pada pukul 20:00-08:00. Dari penjadwalan shift kerja terdapat beberapa penggabungan shift (kerja lembur) karena beberapa kepentingan sehingga perawat yang mengalami shift kerja berlebihan banyak mengalami stres kerja. Dampak yang paling berpengaruh adalah shift malam karena berpengaruh pada gangguan tidur yang merupakan keluhan utama yang paling sering dirasakan dan menjadi masalah utama yang berkaitan dengan shift kerja (Handayani, 2008)

Kondisi pasien di rawat inap RS. Kanker Dharmais yang sangat kompleks, yaitu: pasien dengan penyakit kanker mempunyai masalah fisik dan psikis, perawatannya *total care* yang artinya tingkat ketergantungannya terhadap perawat sangat tinggi, dan karena kondisinya yang sedang kritis atau mengancam jiwa. Hal ini mengakibatkan beban kerja perawat rawat inap lebih tinggi dibandingkan ruang rawat umum. Beban kerja yang tinggi ini juga dapat menjadi sumber stres bagi perawat. Ketidapatuhan keluarga pasien dalam jam besuk, keluarga pasien sering memaksa masuk diluar jam besuk sehingga mengganggu konsentrasi perawat, karena harus berulang kali menjelaskan ke keluarga pasien tentang jam besuk yang sudah habis. Selain itu keluarga juga sering bertanya tentang kondisi pasien, bahkan semua anggota keluarga dari pasien sering bertanya pertanyaan yang serupa, sehingga perawat harus menjawab pertanyaan yang sama dan berulang-ulang. Hal tersebut sangat mengganggu perawat, karena banyak waktu yang tersita untuk melayani pertanyaan keluarga. Kondisi lain yang menjadi sumber stress perawat adalah saat menghadapi keluarga yang sering complain, hal sekecil apapun dijadikan masalah dan melaporkan *complain* ke kepala ruangan ataupun *customer service*. Akibatnya, perawat menghadapi tekanan dari atasan untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar pihak keluarga tidak *complain*. Menghadapi hal seperti ini perawat merasa tertekan dan responnya jadi mudah marah. Stres yang dialami perawat dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kesehatannya dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan mutu asuhan keperawatan. Oleh karena itu penanganan dan manajemen yang tepat terhadap stress kerja perawat sangat dibutuhkan.

Dampak dari fenomena ini bisa menimbulkan stress bagi perawat yang belum terlatih saat menangani pasien kritis, misalnya saat melakukan resusitasi jantung paru, karena minim pengalaman dan belum terlatih, menjadi kurang percaya diri dan merasa belum mampu bekerja dengan optimal. Beban kerja yang tinggi beresiko menimbulkan stress kerja, terutama saat kondisi pasien mengalami henti napas atau henti jantung yang membutuhkan resusitasi jantung paru (RJP). Saat melakukan RJP pada 1 pasien, setidaknya harus ada 4 penolong yang berperan sebagai *sirkulator*, *respirator*, *leader*, dan pemberi obat.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Instalasi Rawat Inap di RS. Kanker Dharmais Tahun 2017”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada beberapa shift kerja perawat yang terdiri dari shift kerja pagi pada pukul 08:00-15:00, shift kerja sore pada pukul 14:00-21:00, dan shift kerja malam pada pukul 20:00-08:00. Shift kerja perawat membagi jadwal kerjanya terbagi 2-2-2, 4-2-4, 3-3-1, 3-2-4. Rata-rata jam kerja perawat dalam perbulan 218 jam, sehingga perminggunya 55 jam, dan perharinya 7-12 jam.

Banyak faktor yang berperan untuk terjadinya stress kerja yaitu faktor resiko yang tidak dapat dikendalikan dan faktor resiko yang dapat dikendalikan yaitu dengan mengubah shift kerja perawat. Diantara faktor yang menyebabkan stress kerja diperawat RS. Kanker Dharmais adalah lamanya shift kerja yang menimbulkan beban kerja tinggi, banyaknya pasien yang mempunyai masalah fisik dan psikis yang tinggi karena kondisinya yang kritis sehingga para perawat beban kerjanya tinggi dari ruang rawat umum, banyaknya keluarga pasien yang tidak memenuhi aturan seperti masuk diluar jam besuk dan banyak bertanya perihal pertanyaan yang sama tentang kondisi pasien serta banyaknya complain kepada atasan dari keluarga pasien disetiap adanya kesalahan. Stres kerja berdampak pada perawat karena dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga berdasarkan perumusan masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stres Kerja Perawat Dengan Shift Kerja Instalasi Rawat Inap di RS. Kanker Dharmais Tahun 2017”.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gambaran shift kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.
2. Bagaimana gambaran stres kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.
3. Apakah ada hubungan shift kerja dengan stres kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

5.1.1. Tujuan Umum :

Menganalisis Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RS. Kanker Dharmais Tahun 2017.

5.1.2. Tujuan Khusus :

- a. Mengetahui gambaran shift kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.
- b. Mengetahui gambaran stres kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.
- c. Menganalisis hubungan shift kerja dengan stres kerja perawat instalasi rawat inap di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan *shift* kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut *shift* kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul “Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Perawat RS. Kanker Dharmais Tahun 2017”. Penelitian ini dilakukan di RS. Kanker Dharmais selama 3 bulan pada bulan Oktober-Desember 2017. Penelitian ini dilakukan karena terdapat beberapa perawat yang mengalami stres kerja berlebihan. Stres kerja berdampak pada menurunnya produktivitas kerja perawat. Karena kondisi kesehatan yang baik merupakan sebuah modal dalam mendapatkan produktivitas yang baik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan desain *cross sectional* (potong lintang) melalui data primer dengan penyebaran kuesioner dan observasi serta data sekunder berupa data shift kerja perawat di RS. Kanker Dharmais tahun 2017.

