

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan, sehingga pengembangan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari kebijaksanaan pembangunan kesehatan. Rumah sakit sebagai tempat pelayanan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar spesialisik dan subspecialistik, serta memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, maka dengan demikian rumah sakit diharapkan untuk selalu meningkatkan mutu pelayanannya (UU No 44 2009).

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes, RI 2007). Oleh sebab itu masalah kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Tanggung jawab rumah sakit sebagai penyelenggara pelayanan masyarakat diatur dalam ketentuan pasal 15 UU Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan masyarakat, yaitu berkewajiban menempatkan pelaksana yang kompeten, menyusun dan menetapkan standar pelayanan, menyediakan sarana prasarana, dan fasilitas pelayanan masyarakat yang mendukung terciptanya iklim pelayanan

yang memadai, berkualitas sehingga tercapainya kesehatan masyarakat yang optimal.

Pemerintah dalam bidang pelayanan kesehatan, telah mencanangkan Rencana Strategi Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019, dimana pemerintah bertekad untuk dapat meningkatkan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Dalam mencapai Rencana Strategi tersebut, salah satunya adalah meningkatkan jumlah, jenis, kualitas dan pemerataan tenaga kesehatan termasuk kualitas masyarakat pekerja rumah sakit.

Pekerja di rumah sakit merupakan kelompok masyarakat yang turut berperan dalam tercapainya Rencana Strategi Kementerian Kesehatan tahun 2015-2019. Oleh karena itu pekerja rumah sakit merupakan sumber daya manusia yang harus dibina agar menjadi produktif dan berkualitas (Kepmenkes RI No 52, 2015).

Melihat kondisi di atas maka sudah seharusnya pekerja di rumah sakit menjadi sasaran prioritas program kesehatan dan keselamatan kerja, karena pemeliharaan kesehatan sangatlah penting untuk mendukung rencana pembangunan kesehatan untuk mencapai kesehatan masyarakat yang optimal (Bambang, 2002).

Pekerja kesehatan di rumah sakit sangat bervariasi baik dari segi jenis maupun jumlahnya. Dalam melaksanakan tugasnya, pekerja rumah sakit banyak terpapar dengan berbagai faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan mereka, yang selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, dimana bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerjanya (Dep Kes,2006).

Rumah Sakit sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien yaitu pelayanan pasien yang memerlukan penanganan tindakan segera dan yang bersifat elektif baik rawat jalan maupun rawat inap. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit.

Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60 % dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Hamid, 2001).

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi, tergantung pada karakteristik-karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Karakteristik tersebut meliputi karakteristik tugas (yang membutuhkan kecepatan, kesiagaan, serta kerja shift), karakteristik organisasi, serta karakteristik lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun sosial.

Selain itu perawat juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya, misalnya menangani administrasi, keuangan dan lainnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia dipelayanan kesehatan di beberapa wilayah di Indonesia dalam Bambang (2002) bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi dan lebih

dari 90% melakukan tugas non keperawatan (misalnya menetapkan diagnose penyakit, membuat resep dan melakukan tindakan pengobatan) dan hanya 50 % yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya.

Dalam menjalankan profesinya perawat rentan terhadap stres. Di Indonesia, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawatan Nasional Indonesia dalam Hamid (2001) terdapat 50,9% perawat mengalami stres kerja. Keluhan yang dirasakan adalah, sering merasa pusing, lelah, tidak ada istirahat. Hal ini disebabkan beban kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang menyita banyak waktu.

Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien.

Menurut Manuaba (2000) beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Ilmi (2003) bahwa terdapat lima besar urutan stresor pada perawat. Pertama beban kerja yang berlebihan (sebanyak 82,2%), selanjutnya dikarenakan pemberian upah tidak adil (57,9%), kondisi kerja (52,3%), beban kerja yang kurang (48,6%), dan tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan (44,9%).

Menurut Hurrel dalam Munandar (2008) faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan dalam lima kategori besar yaitu; faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan organisasi.

Adanya perbedaan penanganan pasien di rumah sakit terutama di ruangan rawat inap dapat merupakan beban kerja bagi perawat. Perawatan pada pasien anak-anak atau bayi, pasien bedah, pasien penyakit dalam dan pasien kebidanan dalam penanganannya mempunyai cara dan ketrampilan yang tidak sama dengan resiko yang berbeda.

Menurut Goldberger dkk dalam Leila (2002) menambahkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan fisik, sistem organisasi dan individu.

Demikian pula halnya di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah, berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa perawat dan Kepala Bidang Keperawatan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah, didapatkan data bahwa perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah tersebut yang mengalami berbagai macam keluhan tentang kesehatan. Hal ini terlihat dari adanya keluhan nyeri otot dan sendi, jantung berdebar, mudah marah, sulit konsentrasi, perasaan lelah, serta nafsu makan menurun.

Terdapat juga kondisi dan situasi lain yang dikeluhkan oleh perawat antara lain; pasien yang dirawat pada saat tertentu jumlahnya banyak tidak sebanding dengan jumlah tenaga, dan pada situasi yang lain pasien yang dirawat jumlahnya sedikit menyebabkan perawat cenderung bosan, juga keterbatasan

kemampuan perawat dalam melakukan tindakan-tindakan khusus yang memiliki resiko, sehingga muncul perasaan takut dan tidak percaya diri.

Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, hanya 70% kegiatan sesuai dengan fungsinya, sedangkan 30% selebihnya melakukan tindakan diluar fungsinya sebagai perawat.

Unit Perawatan Rawat Inap yang ada di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah terdiri dari Ruang perawatan Bedah, Ruang Perawatan Anak, Ruang Perawatan Kebidanan dan Ruang Perawatan Penyakit Dalam. Berdasarkan data di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah (2015) terdapat 75 perawat di Ruang Rawat Inap. Data tahun 2013 jumlah pasien rawat inap mencapai 5011 orang, pada tahun 2014 lalu sudah mencapai 5240 orang. Selain itu jumlah hunian kamar di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah pada tahun 2013 hanya 54,1%, pada tahun 2014 lalu menjadi 61,27%.

Dari gambaran di atas terlihat bahwa perawat menghadapi beban kerja yang bervariasi maupun jenisnya di setiap ruang rawat inap, yaitu beban fisik dan beban mental.

Berkaitan dengan alasan tersebut maka peneliti perlu mengkaji tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat terutama pada Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. Penelitian ini belum pernah diadakan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah sehingga sangat relevan jika permasalahan ini diangkat sebagai judul tesis “Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di tiap ruangan rawat inap di Rumah Sakit Islam Siti Rahma 2015 ”

1.1.1. Perumusan Masalah.

Rumah Sakit Islam Siti Rahmah merupakan pelayanan jasa dalam bidang pelayanan kesehatan yang dilaksanakan selama 24 jam. Pekerja yang terbanyak adalah perawat, yang bekerja pada unit rawat inap. Dalam melaksanakan pelayanannya, perawat pada ruangan rawat inap harus menghadapi pekerjaan yang membutuhkan kecekatan, ketepatan, ketrampilan, keahlian, kesiagaan, kekuatan fisik dalam menangani pasien yang sesuai dengan jenis penyakitnya. Penanganan perawatan yang berbeda pada setiap ruang rawat inap dapat menjadi beban bagi perawat.

Perawatan pada pasien anak-anak atau bayi, pasien bedah, pasien penyakit dalam dan pasien kebidanan dalam penanganannya mempunyai cara dan ketrampilan yang tidak sama dengan resiko yang berbeda, sehingga ini akan mempengaruhi terjadinya stres kerja. Namun sejauh mana peranan beban kerja tersebut terhadap terjadinya stres kerja belum diketahui. Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada Perawat di ruangan rawat inap (penyakit dalam, bedah, anak, dan kebidanan) Rumah Sakit Islam Siti Rahmah 2015.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah 2015.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah

1. Mengetahui beban kerja pada Perawat di ruang perawatan Penyakit Dalam, Bedah, Anak, dan Kebidanan.
2. Mengetahui stres kerja pada Perawat di ruang perawatan Penyakit Dalam, Bedah, Anak, dan Kebidanan.
3. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada Perawat di ruang perawatan Penyakit Dalam, Bedah, Anak, dan Kebidanan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis Penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kesehatan keselamatan kerja khususnya beban kerja dan stres kerja yang berkaitan dengan profesi keperawatan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berguna dibidang kesehatan keselamatan kerja khususnya terkait dengan kebijakan dan penanganan masalah beban kerja dan stres kerja akibat kerja pada perawat di rumah sakit.

