

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan masalah yang sangat serius bagi staf perawat dan dapat menurunkan kualitas perawatan yang mereka berikan. Perawat beresiko mengalami kelelahan kerja karena kondisi kerja yang sulit dan harapan yang tinggi karena peran pengasuhan mereka. Berbicara lebih baik, bekerja di lingkungan yang penuh tekanan dan menantang yang mengancam kesehatan mental mereka dan cenderung mengalami kelelahan (*burnout*).

Kelelahan mental atau kelelahan kerja (*burnout* atau *occupational burnout*) adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menggambarkan perasaan kegagalan dan kelesuan akibat tuntutan yang terlalu membebani tenaga dan kemampuan seseorang (Wikipedia, 2022). Kelelahan kerja (*Burnout*) merupakan fenomena pekerjaan yang didefinisikan sebagai sindrom akibat stres kerja kronis dan telah diakui sebagai masalah kesehatan yang serius oleh *World Health Organization* yang belum berhasil dikelola (WHO, 2019).

Beberapa tahun terakhir kelelahan kerja (*Burnout*) dilaporkan menjadi perhatian utama dalam dunia keperawatan di negara maju dan berkembang (Qoljah, 2019). Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan seperti halnya perawat, akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan dan dukungan

seperti kepada klien atau pasien (Alam, 2022). Kurangnya pemberdayaan pada perawat di rumah sakit terkait dengan stress dan kondisi kerja yang buruk merupakan sumber utama kelelahan perawat (Groceo et al: Nursalam et al., 2018). *Nursing Burnout* adalah sindrom destruktif dan konsekuensial yang tidak hanya mempengaruhi individu, tetapi juga organisasi dan pasien tempat perawat bekerja (Kelly et al., 2020). Seseorang yang mengalami *burnout syndrome* akan mengalami penurunan kinerja (Adnyaswari & Adnyani, 2017), perubahan kualitas hidup, mengancam kesehatan dan kehidupan, penurunan mutu perawat, penurunan performa kerja dan meninggalkan pekerjaan (Kelly et al., 2020).

Maslach dalam Umar (2013), menguraikan tiga dimensi dari respon ini, pertama adalah kelelahan emosional yang merujuk pada perasaan seseorang yang merasa emosionalnya terkuras habis dan adanya penarikan diri dari pekerjaannya. Aspek kedua adalah depersonalisasi yang menjadi bentuk regulasi emosi untuk mengatasi kelelahan emosionalnya. Aspek ketiga adalah rendahnya penilaian terhadap diri sendiri yang mengarah pada penurunan kepercayaan diri seseorang terhadap kompetensi, prestasi dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

World Health Organization (WHO) pada 05 Oktober 2022 melaporkan dampak dari pandemic COVID-19 meningkatnya *burnout* pada perawat berkisar 52% dari sebelumnya (2020) yang hanya 11,23%. Hasil survey yang dilakukan oleh *National Nurse Association* (NNA) mengatakan perawat yang mengalami *burnout*, 60% menunjukkan kelelahan yang tinggi pada emosional

dan rendahnya pencapaian diri (Hu et al., 2020). Di Andalusia Spanyol juga melaporkan 80% perawat yang diteliti rata-rata memiliki tingkat *burnout* yang tinggi pada kelelahan emosional (Ramirez-Baena et al., 2019). Angka kelelahan kerja perawat di Indonesia dilaporkan oleh studi fakultas kedokteran Indoensasi menunjukkan 83% perawat mengalami kategori sedang pada kelelahan emosional dan kategori berat pada dimensi depersonalisasi, sehingga secara psikologis beresiko terhadap penurunan kualitas hidup dan produktivitas kerja (Humas FKUI, 2020). Kualitas kerja dan produkvtas kerja perawat yang rendah akan berdampak terhadap kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien dan keluarga.

Kelelahan kerja (*burnout*) akan berdampak terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Beberapa penelitian terkait melaporkan perawat yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) akan mengalami kelelahan fisik, stress, insomnia, depresi, dan mudah marah (Adriaenssens et al., 2018). Dampak lain yang dilaporkan oleh peneliti terdahulu adalah munculnya perasaan pesimisme, hilangnya semangat kerja, dan *self efficacy* yang rendah (Safavi et al., 2023). Pada level yang lebih tinggi kelelahan kerja (*burnout*) dapat membahayakan pekerjaan staf rumah sakit dan meningkatkan kelalaian mereka ditempat kerja. Khususnya perawat, ketika kelelahan kerja dialami maka empati mereka dengan rekan kerja, berpengaruh pada kesehatan secara fisik, contohnya sakit kepala, kesulitan tidur, tekanan darah tinggi, kemarahan, ketidak puasan dan kecemasan yang tidak terkendali (Bakhamis et al., dalam Poku et al., 2020). Perawat yang

mengalami gejala ini dapat melakukan perilaku negatif kepada rekan kerja bahkan pada pasien dan dapat membuat pelayanan keperawatan tidak optimal. Selain itu, perawat akan merasa pencapaian pribadi berkurang dan kurangnya kepuasan dalam pekerjaan, sehingga timbulnya stres terkait pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk berhenti (Kelly, Gee, & Butler, 2021). pasien maupun keluarga mereka juga akan berkurang (Lee et al, 2019). Melihat besarnya bahaya dari kelehan kerja, maka perlu dicarikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan ini.

Para ahli telah menawarkan beberapa cara untuk mengatasi kelelahan kerja (*burnout*) perawat yang ditawarkan, salah satunya adalah membangun ketahanan individu dalam mengatasi situasi yang sulit melalui konsep resiliensi. Beberapa tahun terakhir, konsep resiliensi (ketahanan) berpengaruh efektif dalam mengurangi masalah kelelahan kerja (*burnout*) pada tenaga kesehatan (Lua et al., 2020; Contreras et al, 2020; Bakker & de Vries, 2021; Safaviet al., 2023). Studi lain tentang pengaruh resiliensi terhadap kelelahan kerja (*burnout*) juga dilaporkan oleh Mirad (2019), dimana peningkatan resiliensi perawat mampu menurunkan angka kelelahan kerja (*burnout*) sebesar (93,4%) pada perawat di rumah sakit di Jakarta. Lua et al (2020), menjelaskan ada hubungan resiliensi perawat dengan kelehan kerja (*burnout*) dan dukungan sosial. Rushton et al., melaporkan bahwa resilinesi yang tinggi dapat menjaga perawat dari *burnout*, dan membuat mereka memperoleh prestasi, menghilangkan stres dan mencapai lebih banyak harapan (Rushton et al., 2015). Studi serupa yang dilakukan Zou et al (2016), yang dilakukan di

Cina juga menemukan bahwa resiliensi kondusif untuk mengurangi *burnout*.

Resiliensi saat ini terbukti berkontribusi terhadap penurunan kelelahan kerja (*burnout*) yang berdampak positif pada kinerja perawat, kepuasan, dan kualitas asuhan keperawatan (Yu et al., 2019). Namun sebaliknya jika komponen resiliensi tidak diperhatikan secara serius oleh manajemen rumah sakit maka akan memberikan dampak negatif berupa distress psikologi, kelelahan kerja (*burnout*), kejenuhan, ketidakpercayaan diri, prasangka buruk, yang akan membuat kualitas layanan kesehatan rendah (Roberts et al., 2021). oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan kemampuan resiliensi perawat dalam bentuk *Resilience Training Programs [RTPs]*.

Pelatihan RTPs banyak digunakan sebagai pendekatan dalam meningkat resiliensi tenaga kesehatan *Resilience Training Program (RTPs)* memiliki keunggulan karena program ini kombinasi antara strategi kognitif, pelatihan *mindfulness*, dan pelatihan psikologis (Safavi, 2023). Sedangkan menurut Reivich & Shatee (2002), RTPs membentuk tujuh aspek dalam diri seseorang, yaitu membentuk kemampuan regulasi emosi (*emotional regulation*), kontrol impuls (*impulse control*), optimisme (*optimism*), analisis kausal (*causal analysis*), empati (*empathy*), efikasi diri (*self efficacy*), dan pencapaian (*reaching out*). Ketujuh aspek ini merupakan komponen dalam membangun resiliensi.

Regulasi emosi (*Emotion regulation*), mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka dengan cara yang adaptif. Perawat dengan kemampuan regulasi emosi tinggi memiliki

kontrol dan kepercayaan diri dalam konteks emosional, oleh karena itu karena memiliki motivasi tinggi dan kesejahteraan dalam pribadinya sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dalam bekerja (Rahayu, 2019). Penelitian yang dilakukan Rahayu, 2019), menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi emosi dengan *burnout* pada perawat rawat inap dengan semakin tinggi regulasi emosi maka semakin rendah *burnout* sebesar 67% terhadap *burnout*.

Impuls control (pengendalian diri), merujuk pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mengatur dorongan, keinginan, atau tindakan yang tidak diinginkan atau tidak sesuai dengan tujuan jangka panjang. Ini melibatkan kemampuan untuk menunda gratifikasi segera demi hasil yang lebih baik di masa depan. Kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri untuk menekan atau merintang impuls-impuls (tingkah laku) impulsif (Mighwar, 2010). Pengendalian diri adalah keterampilan yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman. Dengan kesadaran diri yang meningkat, penggunaan strategi pengendalian diri yang adaptif, dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang, individu dapat memperkuat kemampuan mereka dalam mengendalikan dorongan impulsif dan mengambil keputusan yang lebih bijaksana.

Optimist (optimis), seseorang yang memiliki kecenderungan untuk melihat sisi positif dari situasi, memiliki harapan yang kuat terhadap hasil yang baik, dan percaya bahwa masa depan akan lebih baik. Optimis cenderung melihat kesulitan sebagai tantangan yang dapat diatasi dan memiliki keyakinan

bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapinya. Perawat yang tidak memiliki *optimism* dan harapan akan mudah mengeluh dan menyerah ketika dihadapkan tekanan kerja yang dihadapinya (Azkiati et al., 2023).

Causal analysis (analisis penyebab masalah), merujuk pada proses identifikasi dan pemahaman faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya suatu masalah atau peristiwa. Tujuan dari analisis penyebab masalah adalah untuk mengidentifikasi akar masalah dan faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya masalah tersebut. Jika perawat tidak dapat mengidentifikasi masalah, perawat cenderung melakukan hal yang sama (Sasmita, 2020).

Empathy (empati), kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan, pikiran, dan pengalaman orang lain. Melibatkan kemampuan untuk meletakkan diri dalam posisi orang lain, melihat dunia melalui perspektif mereka, dan merasakan apa yang mereka rasakan secara emosional, dengan melatih diri untuk memahami perspektif orang lain. Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda dalam berempati. Empati secara alami muncul sejak bayi, akan tetapi belum dijamin dengan pasti bahwa kemampuan empati tersebut akan terus menerus berkembang dengan baik. Kemampuan untuk berempati masih dapat dikembangkan atau ditingkatkan dengan sering dilatih (Taufik, 2012 dalam Gayanti et al., 2018).

Efikasi diri atau *self-efficacy* yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan menangani tugas yang sulit. Konsep ini dikembangkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog sosial terkemuka. Efikasi diri berfokus pada

keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungan mereka, serta untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Efikasi diri tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir kelelahan (*burnout*) (Maharani, 2011).

Reaching out (kemampuan meraih apa yang diinginkan) mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dan bertindak untuk mencapai tujuan, keinginan, atau kebutuhan yang dimiliki. Ini melibatkan langkah-langkah aktif untuk mencapai apa yang diinginkan dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Dengan mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, menggunakan sumber daya yang tersedia. Orang yang berkarakteristik seperti ini melakukan tiga hal dengan baik, yaitu: tepat dalam memperkirakan risiko yang terjadi, mengetahui dengan baik diri mereka sendiri, dan menemukan makna dan tujuan dalam kehidupan mereka (Novianti, 2018).

Perhatian terhadap resiliensi petugas kesehatan di Indonesia masih sangat minim dan masih kurangnya perhatian terhadap resiliensi perawat, melalui wawancara sederhana yang dilakukan kepada 7 perawat yang bekerja di unit rawat inap di RSI Siti Rahmah Padang menunjukkan 4 diantaranya mengatakan beban kerja yang tinggi pada perawat dan pada perawat wanita lebih merasa lelah yang berkepanjangan karena berperan ganda (dirumah dan rumah sakit). Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada bulan November 2022 di RSI Siti Rahmah Padang menggunakan kuesioner *Maslach Burnout*

Inventory-Human Service Survey pada 30 orang perawat, hasil menunjukkan total level *burnout* tinggi, untuk poin kelelahan emosional 80% menunjukkan level tinggi dan 20% menunjukkan level sedang. Untuk poin depersonalisasi 10% menunjukkan level tinggi, 80% menunjukkan level yang sedang dan 10% menunjukkan level rendah. Pencapaian personal dilaporkan oleh 10% menunjukkan level tinggi, 80% menunjukkan level sedang, 10% menunjukkan level rendah.

Kelelahan kerja (*burnout*) juga berdampak pada kehilangan minat terhadap pekerjaan yang pada akhirnya akan menyebabkan kualitas kerja dan kualitas hidup menurun sehingga menyebabkan penurunan kualitas pelayanan yang ada di rumah Sakit (Wiranti et al., 2020). Begitu pentingnya pengaruh resiliensi terhadap kelelahan fisik (*burnout*) pada perawat rumah sakit agar tetap fokus saat melakukan perawatan pada pasien, membuat peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh pelatihan resiliensi tersebut terhadap kelelahan kerja (*burnout*).

Hao (2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa resiliensi adalah mediator antara kelelahan kerja (*burnout*) dan depresi dan harga diri juga menjadi mediator di antaranya. Sementara itu resiliensi dan harga diri memiliki efek mediasi berantai pada antara kelelahan kerja (*burnout*) dan depresi. Penelitian yang dilakukan oleh Franco & Christie (2021), pelatihan satu hari memberikan perawat pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan resiliensi dan mendukung kesejahteraan emosional dan kualitas hidup profesional. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini

disebabkan pelatihan resiliensi dengan tujuh aspek resiliensi menurut Reivich & Shatte (2002) tidak dapat diselenggarakan dalam satu hari dan untuk meningkatkan resiliensi perawat dibutuhkan pemahaman dan tingkat latihan serta gaya belajar peserta juga harus dipertimbangkan.

Hasil Hezaveh et al., analisis kelompok kontrol menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada tingkat keparahan dan frekuensi semua skala *burnout* pada post test dibandingkan dengan pre test ($P>0,005$), sedangkan terdapat perbedaan yang signifikan pada frekuensi skala *burnout* antara pretest dan post test ($P<0,01$). Penelitian ini adalah studi *quasi eksperimen* yang dilakukan pada tahun 2019 dan 96 perawat dari unit perawatan intensif, dipilih melalui *convenience sampling* dan dibagi menjadi dua kelompok eksperimen dan kontrol melalui alokasi non random. Program pelatihan resiliensi dilakukan untuk kelompok eksperimen dalam lokakarya dua hari, 4 jam setiap hari tetapi kelompok kontrol tidak mendapat perlakuan.

Berdasarkan gambaran permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan dan dijumpai di RSI Siti Rahmah Padang, untuk itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Pelatihan Resiliensi Pada Perawat Dalam Mengurangi Kelelahan Kerja (*Burnout*) di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Dari serangkaian uraian masalah yang dijelaskan merujuk pada latar belakang diatas, dimana kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan oleh perawat akan memberikan dampak buruk tidak hanya bagi perawat itu sendiri,

tetapi juga berdampak buruk bagi rumah sakit dan pasien. Dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana keefektifan “Pengaruh Pelatihan Resiliensi pada Perawat dalam Mengurangi Kelelahan Kerja (*Burnout*) di RSI Siti Rahmah Padang”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis efektifitas pengaruh Pelatihan Resiliensi pada perawat terhadap kelelahan kerja (*burnout*) di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi distribusi frekuensi sosio-demografi responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- b. Mengidentifikasi distribusi frekuensi pengetahuan, sikap perawat sebelum dan sesudah diberikan intervensi di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- c. Mengidentifikasi rerata kelelahan kerja (*burnout*) : kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) sebelum dan sesudah diberikan intervensi di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- d. Mengidentifikasi rerata kelelahan kerja (*burnout*) : mdepersonalisasi (*depersonalization*) sebelum dan sesudah diberikan intervensi di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.

- e. Mengidentifikasi rerata kelelahan kerja (*burnout*) : penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) sebelum dan sesudah diberikan intervensi di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- f. Mengidentifikasi rerata kelelahan kerja (*burnout*) meliputi 3 dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) sebelum dan sesudah dilakukan Pelatihan Resiliensi pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- g. Menganalisis perbedaan kelelahan kerja (*burnout*) meliputi 3 dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) sebelum dan sesudah dilakukan Pelatihan Resiliensi pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- h. Mengidentifikasi rerata resiliensi perawat sebelum dan sesudah diberikan intervensi berupa Pelatihan Resiliensi di RSI Siti Rahmah Padang tahun 2023.
- i. Menganalisis Pengaruh Pelatihan Resiliensi pada perawat dalam mengurangi kelelahan kerja (*burnout*) meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) di RSI Siti Rahmah Padang secara self evaluasi dan menurut prespektif perawat sebelum dan sesudah diberikan intervensi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ketangguhan pada perawat dalam menghadapi kelelahan kerja (*burnout*) sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan lebih baik.

2. Bagi Rumah Sakit dan Manajer Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat di jadikan bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah kepada pihak manajemen rumah sakit terkait kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dalam kualitas asuhan keperawatan dengan diadakannya pelatihan resiliensi di rumah sakit dan dapat dijadwalkan dalam beberapa kali dalam setahun.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan dapat digunakan sebagai *epidanced based* dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait pelatihan resiliensi dalam upaya pencegahan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat.