

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan kerja merupakan upaya yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan derajat kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja pada tingkat yang setinggi-tingginya, mencegah gangguan kesehatan akibat pekerjaan, serta melindungi pekerja dari risiko yang timbul akibat kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat. Dalam sektor pelayanan kesehatan, kesehatan kerja tidak hanya berfokus pada pencegahan cedera fisik, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap aspek psikologis dan sosial tenaga kesehatan yang berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan kepada pasien. Tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan kelompok profesi yang memiliki risiko tinggi mengalami gangguan kesehatan kerja akibat tingginya tuntutan pekerjaan, paparan berbagai faktor risiko, serta kompleksitas pelayanan yang diberikan setiap hari (*World Health Organization* [WHO], 2022).

Kesehatan kerja psikososial merupakan salah satu komponen penting dalam kesehatan kerja yang berkaitan dengan interaksi antara kondisi pekerjaan, lingkungan organisasi, serta faktor individu yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja. Risiko psikososial di tempat kerja mencakup beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran,

kurangnya dukungan sosial, sistem kerja *shift*, ketidakjelasan tugas, hingga ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Apabila faktor-faktor tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya mekanisme pengelolaan yang efektif, maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti stres kerja, kelelahan emosional, *burnout*, gangguan kesehatan mental, penurunan produktivitas, serta meningkatnya risiko kesalahan dalam bekerja (*International Labour Organization* [ILO], 2024; WHO, 2022).

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di Rumah Sakit dan memiliki tanggung jawab yang kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan secara berkesinambungan selama 24 jam. Dalam menjalankan tugas profesionalnya, perawat dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, melakukan observasi kondisi pasien secara berkelanjutan, melaksanakan tindakan keperawatan, melakukan pendokumentasian, berkolaborasi dengan tim kesehatan lain, serta memberikan edukasi kepada pasien dan keluarga (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Tuntutan kerja tersebut membuat perawat rentan mengalami tekanan psikososial yang dapat memengaruhi kesehatan kerja dan kualitas pelayanan (Elasari *et al.*, 2021)

Kesehatan kerja psikososial perawat merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kemampuan individu, dukungan sosial di tempat kerja, dan kemampuan perawat dalam mengelola tekanan emosional saat

menjalankan tugas. Jika tuntutan pekerjaan berlangsung terus-menerus tanpa coping yang memadai, maka akan muncul stres kerja, kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, gangguan hubungan interpersonal, hingga *burnout*. Penelitian tentang faktor psikososial dan kesehatan kerja perawat menunjukkan bahwa aspek psikososial memiliki hubungan erat dengan kualitas kerja dan kesejahteraan perawat (Kartika *et al.*, 2026).

Secara global, masalah kesehatan kerja psikososial pada perawat menjadi perhatian serius berbagai organisasi kesehatan dunia. WHO dan ILO (2022) melaporkan bahwa tenaga kesehatan merupakan salah satu kelompok pekerja dengan tingkat risiko psikososial tertinggi dibandingkan sektor pekerjaan lainnya. Hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Alghamdi dan Lalithabai (2025) menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja dan distress psikologis pada perawat berada pada rentang 38% hingga 71%, terutama pada unit pelayanan dengan tingkat kompleksitas tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Karo *et al.* (2024) menunjukkan bahwa tingginya stres kerja berhubungan signifikan dengan meningkatnya risiko *burnout*, kelelahan emosional, gangguan tidur, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan.

Di Indonesia, masalah kesehatan kerja psikososial pada perawat juga menunjukkan angka yang cukup tinggi. Menurut data dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Jundillah *et al.* (2024) melaporkan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja akibat tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan jumlah tenaga, serta kompleksitas pelayanan

yang diberikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja psikososial masih menjadi tantangan penting dalam manajemen keperawatan yang memerlukan perhatian khusus dari organisasi pelayanan kesehatan.

Di Provinsi Sumatera Barat, masalah stres kerja pada perawat juga masih menjadi perhatian. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia *et al.* (2026) di Rumah Sakit Semen Padang Hospital menunjukkan bahwa sebanyak 86,9% perawat mengalami stres kerja pada kategori sedang hingga berat, yang menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi masalah psikososial yang dominan pada perawat. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Wahyuni (2025) di RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang yang menunjukkan bahwa sebanyak 48% mengalami stres kerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja psikososial perawat masih menjadi tantangan di berbagai Rumah Sakit di Sumatera Barat sehingga diperlukan intervensi promotif dan preventif yang efektif.

Di Indonesia, perhatian terhadap kesehatan kerja tenaga kesehatan semakin diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 66 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap Rumah Sakit wajib menyelenggarakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara komprehensif yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif bagi seluruh tenaga kesehatan.

Meskipun demikian, implementasi program kesehatan kerja di Rumah Sakit masih lebih banyak berorientasi pada pengendalian risiko fisik, biologis, dan keselamatan kerja, sedangkan upaya promotif dalam menjaga kesehatan psikososial tenaga kesehatan masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengembangkan intervensi yang sederhana, mudah diterapkan, berbasis bukti ilmiah, dan dapat diintegrasikan ke dalam program manajemen keperawatan di tingkat ruangan.

Dalam manajemen keperawatan, upaya peningkatan kesehatan kerja psikososial perawat merupakan bagian dari penerapan fungsi manajemen yang meliputi *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (pengelolaan sumber daya manusia), *directing* (pengarahan), dan *controlling* (pengendalian/evaluasi) (Marquis & Huston, 2021). Melalui fungsi *planning*, manajer keperawatan menyusun program kesehatan kerja berdasarkan identifikasi kebutuhan perawat. Fungsi *organizing* dilakukan dengan mengatur sumber daya, jadwal, dan pembagian tugas agar beban kerja lebih seimbang. Fungsi *staffing* berperan dalam pemenuhan jumlah serta kompetensi tenaga keperawatan yang memadai. Selanjutnya, fungsi *directing* diwujudkan melalui pemberian motivasi, supervisi, pembinaan, serta pelaksanaan intervensi promotif seperti terapi mindfulness. Adapun fungsi *controlling* dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi berkala terhadap kondisi psikososial perawat serta efektivitas program yang telah dilaksanakan sehingga tujuan peningkatan kesejahteraan psikologis dan mutu pelayanan keperawatan dapat tercapai.

Upaya untuk mengatasi stres kerja sekaligus meningkatkan kesehatan kerja psikososial perawat dapat dilakukan melalui berbagai intervensi yang berfokus pada peningkatan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja. Berdasarkan *systematic review* oleh Sj *et al.* (2023), intervensi yang terbukti efektif meliputi *mindfulness*, *cognitive behavioral therapy* (CBT), *coping skills training*, pelatihan komunikasi dan asertivitas, teknik relaksasi seperti latihan pernapasan dan *progressive muscle relaxation*, meditasi, yoga, tai chi, serta aktivitas fisik. Berbagai intervensi tersebut bertujuan meningkatkan kemampuan perawat dalam mengenali dan mengelola respons terhadap stres, mengembangkan strategi koping yang adaptif, meningkatkan regulasi emosi, memperkuat kemampuan pemecahan masalah, serta membangun komunikasi interpersonal yang lebih baik sehingga dapat mendukung kesehatan kerja psikososial dan kualitas pelayanan keperawatan.

Salah satu intervensi yang dipilih pada penelitian ini dalam meningkatkan kesehatan kerja psikososial adalah terapi *mindfulness*. *Mindfulness* merupakan kemampuan individu untuk memberikan perhatian secara penuh terhadap pengalaman saat ini (*present moment awareness*) dengan sikap menerima tanpa menghakimi (*non-judgmental acceptance*). Intervensi *mindfulness* telah banyak digunakan dalam berbagai setting pelayanan kesehatan untuk membantu individu mengelola stres, meningkatkan regulasi emosi, memperbaiki kesejahteraan psikologis, serta meningkatkan resiliensi dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Kabat-Zinn, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani *et al.* (2021) menunjukkan bahwa pemberian intervensi *mindfulness* terstruktur pada perawat *critical care* mampu menurunkan tingkat stres kerja secara signifikan dibandingkan kelompok kontrol ($p < 0,001$). Penelitian ini menggunakan desain *quasi experimental pretest-posttest control group* dan menunjukkan bahwa latihan *mindfulness* membantu perawat meningkatkan kemampuan mengelola emosi, mempertahankan konsentrasi, serta merespons tekanan kerja secara lebih adaptif.

Penelitian oleh Puswiartika dan Ratu (2020) mengenai intervensi *mindfulness* pada perawat Unit Gawat Darurat juga menunjukkan bahwa program "*Don't Worry, Be Mindful*" efektif menurunkan stres kerja setelah pemberian intervensi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa latihan *mindfulness* membantu perawat meningkatkan kesadaran terhadap kondisi emosionalnya sehingga mampu mengurangi respons stres ketika menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan.

Hasil yang serupa juga diperoleh pada penelitian Fadzil *et al.* (2021) di Malaysia yang mengevaluasi efektivitas program *mindfulness* terhadap stres, kecemasan, dan depresi pada perawat Rumah Sakit pendidikan. Penelitian menggunakan desain *pretest-posttest* selama tiga bulan dengan pemberian *workshop mindfulness*, latihan mandiri, serta pendampingan melalui media WhatsApp. Hasil penelitian menunjukkan terjadi penurunan signifikan pada tingkat stres dan kecemasan setelah mengikuti program *mindfulness*.

Beberapa studi menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat menurunkan *burnout*, stres, dan kelelahan emosional pada perawat, serta meningkatkan *well-being* dan kualitas *caring* dalam praktik keperawatan (Azzam *et al.*, 2023). Meta-analisis yang dilakukan oleh Karo *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa intervensi *mindfulness* memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan stres kerja, *burnout*, kecemasan, dan kelelahan emosional pada perawat.

Ruang rawat inap penyakit dalam atau ruang interne merupakan unit dengan beban kerja psikososial yang tinggi. Pasien di ruang interne umumnya memiliki kondisi kronis, kompleks, dan membutuhkan pemantauan intensif, sehingga perawat sering menghadapi situasi klinis yang menuntut kewaspadaan tinggi, kemampuan prioritas tindakan, dan kesiapan emosional yang stabil. Dalam kondisi seperti ini, kesehatan kerja psikososial perawat menjadi sangat penting karena berhubungan dengan fokus kerja, ketepatan tindakan, dan ketahanan menghadapi stres harian (Elasari *et al.*, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 21 Mei 2026 di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang, ditemukan bahwa sebagian perawat masih mengalami tekanan psikologis yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hasil pengukuran menggunakan *Perceived Stress Scale-10* (PSS-10) menunjukkan adanya perawat dengan tingkat stres pada kategori sedang. Selain itu, hasil wawancara dari 5 perawat menunjukkan bahwa sumber tekanan yang paling

sering diungkapkan meliputi tingginya beban kerja pada jam-jam sibuk, kebutuhan menyelesaikan dokumentasi keperawatan secara tepat waktu, penyesuaian terhadap sistem kerja *shift*, serta kelelahan setelah memberikan pelayanan kepada pasien dengan kondisi yang kompleks. Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi tidak hanya berkaitan dengan stres kerja sebagai respons individu, tetapi juga mencerminkan adanya faktor-faktor risiko psikososial yang perlu dikelola melalui pendekatan manajemen keperawatan.

Tingginya tuntutan tersebut berpotensi menurunkan kesehatan kerja psikososial perawat. Ketika perawat mengalami stres kerja berkepanjangan, kemampuan konsentrasi, regulasi emosi, dan pengambilan keputusan klinis dapat menurun sehingga meningkatkan risiko kesalahan pelayanan dan menurunkan mutu asuhan keperawatan (Shah *et al.*, 2021). Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, perawat dapat mengalami *burnout*, kelelahan emosional, penurunan kepuasan kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Febriyanti *et al.*, 2025).

Apabila kondisi stres kerja yang tinggi ini terus dibiarkan tanpa adanya intervensi taktis, maka akan menimbulkan dampak multiplikatif yang merugikan, baik bagi perawat secara individu maupun bagi institusi Rumah Sakit. Berdasarkan fenomena tersebut, permasalahan yang ditemukan di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan perlunya suatu intervensi promotif yang tidak hanya bertujuan

menurunkan stres kerja, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptasi psikologis perawat terhadap tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat karya ilmiah akhir profesi Ners dengan judul “Optimalisasi Kesehatan Kerja Psikososial Perawat dengan Penerapan Terapi *Mindfulness* di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.”

B. Tujuan

1. Tujuan Umum

Menganalisis efektivitas penerapan intervensi berbasis bukti (*evidence-based nursing*) berupa terapi *mindfulness* sebagai upaya optimalisasi kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi masalah kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- b. Melakukan analisis akar masalah kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.



- c. Memprioritaskan solusi akar masalah kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- d. Menyusun rencana kegiatan (*plan of action*) untuk mengatasi masalah kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- e. Melakukan implementasi terapi *mindfulness* untuk mengatasi masalah kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- f. Mengevaluasi penerapan terapi *mindfulness* terhadap kesehatan kerja psikososial perawat di Ruang Rawat Inap Interne Edelweis Putih Wing B RSUP Dr. M. Djamil Padang.

C. Manfaat

1. Bagi Perawat

Hasil karya ilmiah akhir ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif strategi coping adaptif bagi perawat dalam mengelola stres kerja melalui penerapan terapi *mindfulness* metode S.T.O.P, sehingga mampu meningkatkan kesehatan kerja psikososial, regulasi emosi, konsentrasi, serta kesejahteraan psikologis dalam memberikan asuhan keperawatan.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil karya ilmiah akhir ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RSUP Dr. M. Djamil Padang dalam mengembangkan program kesehatan kerja psikososial sebagai bagian dari implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Selain itu, terapi *mindfulness* metode S.T.O.P diharapkan dapat diintegrasikan sebagai salah satu intervensi promotif dan preventif untuk mendukung kesejahteraan psikologis perawat, meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, serta mendukung keselamatan pasien.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil karya ilmiah akhir ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi institusi pendidikan keperawatan dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan, kesehatan kerja psikososial, serta implementasi *Evidence-Based Nursing* melalui pendekatan *Problem Solving for Better Health* (PSBH).

