

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi pelayanan kesehatan. Organisasi pelayanan keperawatan memegang kendali dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan. Menurut Huber (2006), pelayanan kesehatan di rumah sakit sebanyak 90% berupa pelayanan keperawatan.

Keperawatan sebagai pelayanan asuhan profesional bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilakukan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, berorientasi pada kebutuhan klien, mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Keperawatan profesional merupakan tanggung jawab seorang perawat profesional yang selalu mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, (Nursalam, edisi 3, 2011).

Perawat merupakan pemberi layanan asuhan mulai pada tingkat rumah tangga, Puskesmas, maupun tingkat rumah sakit, memiliki peran yang sangat vital. Interaksi perawat dengan pasien di rumah sakit selama 24 jam. Oleh karena itu pelayanan keperawatan menjadi penentu kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Henderson (dalam Kozier et al, 1997) menyatakan bahwa keperawatan merupakan kegiatan membantu individu sehat atau sakit dalam melakukan upaya aktivitas untuk membuat individu tersebut sehat atau sembuh dari sakit atau meninggal dengan tenang (jika tidak

dapat disembuhkan) atau membantu apa yang seharusnya dilakukan apabila ia mempunyai cukup kekuatan, keinginan, atau pengetahuan.

Perawat memiliki beberapa peran saat memberi asuhan kepada klien. Peran dan fungsi perawat meliputi pemberi asuhan, komunikator, pendidik, advokat klien, konselor, agen pengubah, pemimpin, manajer, manajer kasus, peneliti, perluasan peran karir (Kozier&Snyder, 2010). Manfaat apabila perawat melaksanakan peran tersebut maka mereka dapat berjasa dalam memberikan bantuan dan kesepakatan untuk mencapai tujuan sehingga produktivitasnya meningkat, serta dapat memotivasi perawat-perawat ruangan lainnya dalam pengembangan.

Tindakan keperawatan harus dapat memenuhi kebutuhan pasien tanpa adanya risiko negatif yang ditimbulkan. Peningkatan pendidikan bagi perawat pelaksana (*practicioners*) diperlukan untuk meningkatkan kemampuan perawat melakukan tindakan keperawatan. Perawat pelaksana memiliki tugas dan tanggung jawab yang khusus dan jelas dalam pemberian tindakan keperawatan secara mandiri. Apabila perawat pelaksana hanya menunggu perintah saja, memiliki beban kerja yang berlebihan, sarana yang tidak mencukupi dan tidak memiliki kewenangan maka akan memicu timbul kejenuhan (*burnout*).

Burnout merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan, (Maslach, dalam Sulis 2011). *Burnout* memiliki tiga dimensi, pertama kelelahan emosional pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan, dimensi kedua depersonalisasi, pada dimensi ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak

dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan ketiga dimensi *reduced personal accomplishment*, pada dimensi ini akan ditandai dengan adanya sikap tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan.

Burnout merupakan perasaan kejenuhan/ bosan dengan pekerjaan, Perawat yang tidak dapat menangani stres dengan segera maka stres akan berlarut dan mengakibatkan dampak panjang, sehingga muncul kecenderungan *burnout* pada perawat (Shinn, dalam Khusnul 2010). Penyebab *burnout* antara lain salah satunya berasal dari *individual factor* yang meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor kepribadian seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control*.

Burnout perawat pelaksana merupakan reaksi tertunda terhadap situasi stres kronis di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perawat yang tidak memiliki energi kualitas emosional yang stabil untuk merawat dengan berbagai jenis pasien. Perawat umumnya dianggap sebagai kategori berisiko tinggi mengenai stres kerja.

Profesi keperawatan memiliki risiko tinggi stres dan dapat mengalami *burnout*, karena pekerjaannya yang dilakukan setiap hari adalah berinteraksi dengan pasien, keluarga pasien, rekan satu ruangan antar shift, pimpinan, muncul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian mengenai hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout* di RS PGI Cikini.

Berdasarkan sumber pendataan dari bagian personalia RS PGI CIKINI, Jumlah perawat sebanyak 393 orang, terdiri dari perawat Unit Rawat Jalan, Balkesmas, sedangkan perawat di ruang rawat inap 134 orang. Dengan berlatar belakang pendidikan: Sarjana

Strata 1 Keperawatan = 40 orang (10,17 %), DIII Keperawatan (Ahli Madya Keperawatan) = 307 orang (78,11 %), D3 Kebidanan = 12 orang (3,05 %) dan SPK = 12 orang (3,05 %). BOR RS PGI Cikini tahun 2014 pada bulan Januari – Juni sebesar 60,50 % . Data tersebut dapat memberi gambaran rendahnya jumlah tempat tidur yang terisi setiap bulannya. Hasil wawancara dengan Kepala Personalia tentang data perawat yang bekerja di RS PGI Cikini tahun 2012 sebanyak 27 yang diterima kerja. Perawat yang keluar mengundurkan diri berdasarkan data di tahun 2013 ada 16 orang dan sampai bulan Juni 2014 yaitu berjumlah 12 orang, jadi total berjumlah 28 orang perawat. Dengan berbagai alasan antara lain ingin mencari pekerjaan yang lebih baik: 14 orang, ikut dengan suami : 6 orang, mengurus anak: 6 orang dan diterima menjadi PNS: 2 orang. Rata-rata perawat yang mengundurkan diri pada rentang usia 21-27 tahun sebanyak 13 orang perawat. Dengan pengalaman kerja perawat yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang. Tingkat pendidikan terakhir yaitu DIII Keperawatan sebanyak 25 orang.

Dari data tersebut tampak adanya suatu kesenjangan motivasi dari dalam diri individu perawat itu sendiri, ada hal yang lebih menjadi prioritas untuk dilakukan dari perawat-perawat yang telah mengundurkan diri. Kegiatan rumah tangga lebih sering dijadikan alasan mengapa para perawat banyak yang mengundurkan diri, dan di usia produktif memasuki dunia kedewasaan lebih banyak pemaparan presentasinya. Untuk itulah peneliti ingin melaksanakan penelitiannya di RS PGI Cikini.

B. Perumusan Masalah

Burnout (kejenuhan) merupakan permasalahan yang belum dapat diselesaikan dengan baik. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout* berdasarkan data tahun 2013 - Juni 2014 tentang perawat pelaksana yang keluar dari RS PGI Cikini dengan

karakteristik sebagai berikut: usia: 21-27 tahun (46,42%), tingkat pendidikan: DIII Keperawatan (89,28%), status perkawinan: belum menikah (78,57 %), dan pengalaman kerja: Kurang dari 1 tahun (50%).

Berdasarkan uraian tersebut maka masalah penelitian adalah: belum diketahui apa saja hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout* di RS PGI Cikini?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout* di RS PGI Cikini.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya gambaran usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan motivasi kerja perawat pelaksana di RS PGI Cikini.
- b. Diketuinya hubungan antara usia dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RS PGI Cikini.
- c. Diketuinya hubungan antara status perkawinan dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RS PGI Cikini.
- d. Diketuinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RS PGI Cikini.
- e. Diketuinya hubungan antara pengalaman kerja dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RS PGI Cikini.

- f. Diketuinya hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RS PGI Cikini.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout*, dalam memperhatikan kepuasan perawat dalam bekerja sehingga dapat dijadikan alat ukur bagi institusi dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kepuasan perawat dalam bekerja dengan melakukan upaya pencegahan terjadinya *burnout*.

2. Bagi peneliti

Sebagai cara untuk menerapkan ilmu yang dipelajari yaitu metodologi penelitian, biostatistik, dan *professional issues (work-related Stress and Burnout)*, sehingga dapat diimplementasikan ilmu yang sudah diperoleh dan sebagai dasar untuk melakukan penelitian tentang hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout* di RS PGI Cikini. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan pada penelitian lebih lanjut untuk meneliti lebih spesifik lagi *burnout* pada perawat pelaksana diruangan rawat inap.

3. Bagi dunia keperawatan

Sebagai masukan untuk mengevaluasi kembali stres dalam bekerja yang sering terjadi dan hubungan faktor individu perawat pelaksana yang lain, sehingga dapat meningkatkan kewaspadaan terhadap *burnout*.

Di dalam perkembangan dunia keperawatan khususnya diharapkan perawat pelaksana di masing-masing ruangan rawat inap mampu memberi kontribusi untuk interpretasi tentang keperawatan sebagai praktik kepedulian. Perhatian pada pasien sedemikian menyatu ke dalam praktik keperawatan yang mengintegrasikan kepeduliannya terhadap kesejahteraan pasien di dalam asuhannya.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan STIK Sint Carolus khususnya bagi mahasiswa akan memperdalam kembali mengenai teori *burnout*, karakteristik individu dan motivasi kerja sehingga dapat diterapkan di dalam proses belajar mengajar dan di dalam praktek klinik.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor individu perawat pelaksana dengan *burnout* di Rumah Sakit PGI Cikini. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2014 - Januari 2015. Sasaran penelitian adalah semua perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PGI Cikini berjumlah 393 orang perawat (sumber data dari bidang keperawatan per bulan Juni 2014). Penelitian ini dilakukan karena penulis melihat adanya fenomena bahwa 28 orang perawat RS PGI Cikini mengajukan pengunduran diri dengan alasan menjaga anak, ikut suami, kerja di tempat yang penghasilannya lebih besar dan ingin PNS (sumber dari HRD tahun 2013 - Juni 2014). Sehingga tampak angka *turn over* meningkat. Penulis ingin mengetahui hubungan karakteristik individu perawat pelaksana dengan *burnout* di RS PGI Cikini, dengan menggunakan metode kuantitatif non eksperimental, dengan desain penelitian deskriptif korelasi.