

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perawat berperan penting dalam mendukung keberlangsungan pelayanan di rumah sakit, namun perhatian terhadap kondisi kesehatan dan kesejahteraan mereka sering kali tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus diemban. Menurut Undang-Undang Dasar Negara Reppublik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (1) bahwa setiap warga negara berhak atas kehidupan yang sejahtera baik dari segi fisik maupun mental, serta memperoleh akses terhadap pelayanan kesehatan. Hal ini mengimplikasikan bahwa institusi pelayanan kesehatan tidak hanya bertugas menyediakan perawatan bagi masyarakat, tetapi juga harus memastikan bahwa tenaga kesehatan, termasuk perawat, bekerja dalam kondisi yang sehat, aman, dan terlindungi. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan menegaskan bahwa kesehatan mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial yang memungkinkan individu berkontribusi secara produktif dalam aktivitas sehari-hari.

Dengan demikian, keberhasilan pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kondisi tenaga medis, khususnya perawat yang berinteraksi langsung dengan pasien. Dalam beberapa tahun terakhir, masalah *burnout* di kalangan tenaga kesehatan, terutama perawat, mengalami peningkatan signifikan dan menjadi perhatian global. WHO mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang dihasilkan dari stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik, dengan lebih dari 40% tenaga kesehatan di dunia menunjukkan indikasi kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal. Faktor pemicu utama meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan psikologis, dan minimnya dukungan sosial di lingkungan kerja (WHO, 2024).

Di Indonesia, situasi serupa juga teridentifikasi dengan jelas. Hasil Data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018 dan Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 menunjukkan bahwa hampir sepertiga tenaga kesehatan mengalami stres kerja tingkat sedang hingga berat, dengan perawat sebagai kelompok yang paling rentan. Tren ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu. Pada tahun 2018, sekitar 33% tenaga kesehatan melaporkan stres tingkat sedang-berat, dengan perawat mencapai 40% yang menunjukkan gejala kronis. Lonjakan terjadi selama pandemi COVID-19 (2020-2022), di mana angka *burnout* meningkat hingga lebih dari 50% pada beberapa studi lokal. SKI 2023 mengonfirmasi peningkatan menjadi 38-42%, dengan 45% perawat menunjukkan gejala *burnout* seperti kelelahan emosional (35%), depersonalisasi (30%), dan penurunan pencapaian personal (30%).

Data tahun 2024 dari penelitian Sari et al. (2024) menunjukkan stabilisasi pada kisaran 40-45%, dengan penurunan di wilayah perkotaan berkat implementasi program kesehatan mental, namun tetap tinggi (lebih dari 50%) di daerah pedesaan. Proyeksi hingga tahun 2025, berdasarkan rekomendasi WHO dan inisiatif Kementerian Kesehatan RI, menunjukkan potensi penurunan ke kisaran 35-40%, yang didorong oleh upaya pengurangan beban kerja dan pelatihan resiliensi. Namun demikian, tantangan seperti defisiensi tenaga kesehatan dan ancaman wabah baru dapat mempertahankan risiko pada level tinggi, menekankan bahwa *burnout* merupakan permasalahan sistemik yang memerlukan intervensi berkelanjutan. Penelitian Simanjuntak et al. (2023) bahkan menemukan bahwa lebih dari 37% tenaga kesehatan mengalami *burnout*, dengan sebagian besar kasus terjadi pada perawat. Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* bukan sekadar masalah personal, melainkan persoalan sistemik yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dalam praktik keperawatan, perawat diwajibkan memberikan asuhan keperawatan yang holistik, mencakup aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual pasien (Nursalam, 2020). Perawat juga berfungsi sebagai penghubung antara pasien, keluarga, dan tenaga kesehatan lain, sehingga membutuhkan ketepatan, empati, dan

kemampuan komunikasi yang optimal. Namun, tuntutan kerja yang tinggi, beban administratif, serta penanganan kondisi pasien yang kompleks seringkali menimbulkan stres. Apabila stres ini berlanjut tersebut berlanjut tanpa penanganan yang memadai, risiko terjadinya burnout semakin meningkat (Maslach & Leiter, 2017). Studi terdahulu menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat stres tinggi memiliki kemungkinan dua hingga tiga kali lebih besar mengalami *burnout* dibandingkan profesi kesehatan lainnya (Tampubolon et al., 2023).

Fenomena burnout juga teridentifikasi di RS Bhayangkara Brimob, khususnya di unit rawat inap yang memiliki dinamika kerja padat. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur pada bulan September 2025 terhadap 5 (lima) orang perawat di unit rawat inap, ditemukan bahwa perawat menghadapi jumlah pasien yang tinggi dengan rasio tenaga yang tidak seimbang. Data menunjukkan bahwa rasio perawat terhadap pasien mencapai 1:8–1:10, melebihi standar yang direkomendasikan oleh Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, yaitu 1:4–1:6 untuk ruang rawat inap.

Selain itu, penerapan sistem kerja shift (pagi, siang, dan malam) dengan durasi kerja 8–12 jam per shift, serta tuntutan tugas administrasi yang cukup banyak, seperti pencatatan rekam medis, pelaporan kondisi pasien, dan koordinasi dengan tim medis lainnya, turut meningkatkan tekanan kerja perawat. Hasil wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa 4 dari 5 perawat (80%) melaporkan mengalami kelelahan emosional yang ditandai dengan perasaan lelah berlebihan meskipun telah beristirahat. Sebanyak 3 dari 5 perawat (60%) menyatakan mengalami penurunan motivasi kerja.

Selain beban kerja yang tinggi, seluruh responden (100%) menyatakan kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, terutama dalam hal pembagian beban kerja dan komunikasi yang efektif. Secara khusus, seluruh responden (100%) juga melaporkan rendahnya dukungan emosional, yang ditandai dengan kurangnya empati, perhatian, dan dukungan psikologis dari lingkungan kerja saat menghadapi tekanan pekerjaan.

Kondisi tersebut mencerminkan gejala burnout, meliputi kelelahan fisik dan emosional, depersonalisasi, serta penurunan efektivitas diri sebagaimana dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1981). Penelitian Sari et al. (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan tekanan tinggi dan minimnya dukungan sosial berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya kejadian burnout pada perawat. Terdapat tiga faktor utama yang secara konsisten dikaitkan dengan terjadinya *burnout* pada perawat, yaitu beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres kerja. Beban kerja yang berlebihan, seperti tingginya jumlah pasien atau jadwal shift yang tidak teratur, terbukti dapat meningkatkan risiko burnout (Rahmawati & Hidayat, 2022). Dukungan sosial, baik dari rekan sejawat maupun atasan, berperan sebagai proteksi yang membantu individu mengelola tekanan kerja (Astuti et al., 2023). Sementara itu, tingkat stres kerja berfungsi sebagai memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*, sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demand–Resource Model* (Demerouti et al., 2001), yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pendukung akan meningkatkan stres yang akhirnya memicu *burnout*.

*Burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan mental perawat, tetapi juga memengaruhi kualitas layanan dan keselamatan pasien. Penelitian Kusumawati et al. (2023) menemukan bahwa *burnout* berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya risiko kesalahan medis. Selain itu, *burnout* dapat menyebabkan menurunnya produktivitas serta meningkatkan turnover tenaga perawat (Handayani et al., 2022). Meskipun banyak penelitian telah membahas dampak beban kerja terhadap *burnout*, studi yang mengintegrasikan peran dukungan sosial dan tingkat stres secara simultan masih terbatas, terutama dalam konteks rumah sakit kepolisian seperti RS Bhayangkara Brimob yang memiliki karakteristik organisasi khusus.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai hubungan beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres dengan kejadian *burnout* pada perawat di RS Bhayangkara Brimob menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menganalisis ketiga variabel utama secara simultan

dalam lingkungan kerja spesifik yang memadukan fungsi pelayanan kesehatan dan institusi kepolisian. Selain itu, fokus penelitian diarahkan pada unit rawat inap yang diketahui memiliki tekanan kerja lebih tinggi dibanding unit layanan lainnya, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif terkait determinan *burnout* dalam konteks lokal. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan strategi manajemen stres, penyesuaian beban kerja, serta peningkatan dukungan sosial bagi perawat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diketahui bahwa *burnout* pada perawat merupakan masalah serius yang dapat berdampak terhadap kesehatan mental, kinerja, serta mutu pelayanan keperawatan. Fenomena tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja yang tinggi, rendahnya dukungan sosial di lingkungan kerja, dan meningkatnya tingkat stres yang dialami perawat. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berpotensi memperburuk kondisi *burnout* apabila tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut penulis ingin melakukan penelitian terkait “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob?”

## **1.3 Tujuan**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Brimob.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran karakteristik perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, ruang kerja, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.
- b. Mengetahui gambaran beban kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- c. Mengetahui gambaran dukungan sosial yang diterima perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- d. Mengetahui gambaran tingkat stres yang dialami perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- e. Mengetahui gambaran kejadian *burnout* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- f. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan kejadian burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- g. Menganalisis hubungan antara dukungan sosial dengan kejadian burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.
- h. Menganalisis hubungan antara tingkat stres dengan kejadian burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Brimob.

## **1.4 Manfaat**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Masyarakat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat bahwa kesejahteraan perawat berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan, keselamatan pasien, dan pengalaman pasien selama menerima layanan di rumah sakit. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami pentingnya dukungan terhadap profesi perawat sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan yang berkualitas.

#### **1.4.2 Manfaat Bagi Ilmu Keperawatan Dan Pendidikan Keperawatan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur tambahan bagi ilmu keperawatan khususnya mengenai hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stres dengan kejadian *burnout* pada perawat. Temuan penelitian ini juga dapat digunakan dalam pendidikan keperawatan sebagai bahan ajar maupun referensi untuk memahami determinan *burnout*, strategi pencegahan dan manajemen stress kerja pada tenaga perawat

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi perawat, sekaligus memberikan masukan praktis untuk mengelola stres kerja, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

#### **1.4.4 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam bidang kesehatan, khususnya keperawatan. Selain itu, penelitian ini dapat menambah pustaka ilmiah terkait hubungan antara beban kerja, dukungan sosial, dan tingkat stress dengan kejadian *burnout* pada perawat, yang dapat menjadi dasar bagi peneliti lanjutan maupun pengembangan intervensi keperawatan.

#### **1.4.5 Manfaat Bagi Institusi Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Mohammad Husni Thamrin sebagai institusi pendidikan kesehatan, khususnya Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Kesehatan. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai bahan pengembangan kurikulum keperawatan, seperti modul pembelajaran tentang manajemen stres dan pencegahan *burnout*, serta meningkatkan reputasi universitas dalam penelitian kesehatan berbasis bukti. Selain itu, hasil ini dapat mendukung kegiatan pengabdian masyarakat dan kolaborasi dengan rumah sakit, sehingga memperkuat peran universitas dalam membentuk tenaga keperawatan yang kompeten dan tangguh.

#### **1.4.6 Manfaat Bagi Lokasi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Rumah Sakit Bhayangkara Brimob sebagai lokasi penelitian, dengan menyediakan data empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada perawat di ruang rawat inap. Temuan ini dapat digunakan untuk merancang program intervensi internal, seperti pelatihan manajemen stres, peningkatan dukungan sosial antar staf, dan pengaturan beban kerja yang lebih seimbang. Dengan demikian, rumah sakit dapat meningkatkan kesejahteraan perawat, mengurangi risiko kesalahan medis, dan memperbaiki mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan, sekaligus mendukung misi rumah sakit sebagai institusi kesehatan yang melayani anggota kepolisian dan masyarakat umum.