

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia kesehatan yang dipertimbangkan keberadaannya di fasilitas pelayanan kesehatan (Fasyankes) baik pemerintah ataupun swasta yang berada di bawah naungan organisasi profesi DPP PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia). Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas seorang perawat adalah melakukan pelayanan keperawatan yang merupakan bentuk pelayanan profesional dan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit dalam bentuk Asuhan Keperawatan.

Adapun jenis perawat terbagi menjadi dua yaitu perawat vokasi dan perawat profesi. Sedangkan pendidikan keperawatan terbagi menjadi pendidikan vokasi yaitu diploma keperawatan, pendidikan akademik yaitu sarjana keperawatan, pendidikan profesi yang terdiri dari program Profesi Ners dan Spesialis Keperawatan (Undang-undang Keperawatan No. 38, 2014), sedangkan menurut UU No 17 tahun 2023, Jenis tenaga kesehatan yang

termasuk dalam kelompok tenaga keperawatan terdiri atas perawat vokasi, ners, dan ners spesialis. (UU no 17 th 2023).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang dipertimbangkan keberadaanya. Namun, permasalahan kondisi SDMK masih menjadi kendala di fasyankes baik Rumah Sakit maupun fasyankes lainnya seperti puskesmas dan klinik kesehatan lainnya. Hasil Riset Ketenagaan Kesehatan, bahwa kondisi SDMK Fasyankes baik rumah sakit dan puskesmas di Indonesia masih kurang sebesar 56,6% dan hanya sebesar 38,9% menyatakan kebutuhan SDMK yang sudah sesuai. Jika hal ini tidak diatasi maka beban kerja tenaga kesehatan khususnya perawat dapat meningkat dan beresiko mengurangi kualitas pelayanan (Kemenkes RI, 2021). Penghitungan beban kerja Saat melaksanakan tugas mengikuti perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur yaitu 1:1 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit dan fasyankes lainnya (Kemenkes RI, 2021).

Banyaknya pasien dengan keharusan seorang perawat memberikan pelayanan yang cepat dan tepat menimbulkan beban kerja yang berat bagi perawat. Menurut Nursalam (2020) beban kerja yang tinggi menjadi salah satu penyebab kejadian yang tidak diharapkan pada pasien. Selain itu dalam suatu perusahaan beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja tidak hanya menimbulkan dampak bagi karyawan seperti perawat namun juga bagi perusahaan seperti rumah sakit.

Penelitian yang dilakukan Musdalifah dan Dirdjo (2021), yang berjudul Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit. Penelitian lain menyebutkan bahwa perawat di ruang rawat inap rata-rata mengalami beban kerja sedang dan mengalami stres kerja ringan. Namun dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada hubungan antara beban kerja yang diterima oleh perawat dengan stres kerja perawat (Sukmawati, Yogisusanti, dan Hotmaida, 2019).

Pihak manajemen harus membahas beban kerja yang berdampak pada stres kerja karena dapat berdampak pada penyakit fisik, tekanan psikologis dan penyakit mental (Widhiastuti, Asih, dan Kurniawan, 2020).

Menurut laporan *Stres Global Workplace 2021* angka harian pekerja yang mengalami stress kerja mencapai rekor tertinggi pada tahun 2020. Sebanyak 43% responden di lebih dari 100 negara mengaku mengalami stres, naik dari 38% pada tahun 2019.

Menurut laporan tersebut, pekerja di AS dan Kanada mencatat tingkat stres harian tertinggi secara global sebesar 57%. Di Eropa Barat, stres menurun menjadi 39%, dari 46% pada 2019 (Armstrong, 2021). *World Health Organization* (WHO, 2020) menjelaskan bahwa stres terkait pekerjaan adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Stres terjadi dalam berbagai keadaan kerja tetapi sering menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa mereka memiliki sedikit dukungan dari penyelia dan rekan kerja, serta sedikit kendali atas proses kerja. Sering ada kebingungan antara tekanan atau tantangan dan stres.

Menurut Mohammed (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *workplace stress among nurses*, stres kerja dalam keperawatan terkait dengan tingginya tingkat ketidakpuasan kerja, kelelahan, ketidakhadiran, pergantian shift dan penyakit yang berhubungan dengan stres dan kondisi mengancam nyawa perawat dan kondisi pasien yang kritis. Penelitian ini diikuti oleh 977 responden dan mayoritas responden perempuan (99%). Sebanyak 21% dari mereka telah bekerja di Arab Saudi selama lebih dari 10 tahun. 70% dari peserta adalah bekerja di ruang rawat inap, sementara 23% di ruang gawat darurat, 54% bekerja minimal 9-10 jam per hari (54%), 47% perawat memiliki antara sembilan dan 13 shift malam per bulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat asing memiliki gejala kecemasan berat (33%), depresi (13%) dan stres (11%). Temuan juga memvalidasi bahwa 36,4% perawat tidak puas dengan beban kerja mereka, 29,4% tidak puas dengan gaji dan 12,0% tidak puas dengan kerja tim.

Menurut Roy (2019) bahwa faktor beban kerja termasuk di dalam stimulus focal dimana secara langsung berhadapan dengan seseorang dan responnya segera. perawat yang merasa beban kerjanya tinggi akan langsung merespon untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada dan berbagai keluhan fisik yang dirasakan merupakan respon kelelahan dari beratnya beban kerja.

Berdasarkan penelitian dari Rodrigues (2020) bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres perawat IGD, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres perawat.

Hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2017 menunjukkan bahwa 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, lelah, kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai (Hasbi, Fatmawati dan Alfira, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Fasyankes di wilayah DPK 12 PPNI Kab. Pandeglang terhadap sejawat perawat diperoleh data bahwa jumlah perawat di wilayah DPK 12 PPNI Kab. Pandeglang per awal tahun 2025 adalah 111 orang (Sumber Data DPD PPNI Kab.Pandeglang 2025) dengan rincian sebagai berikut: Pendidikan D III Keperawatan 97 orang dan S1+Profesi Ners 14 orang. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara tanggal 11 April 2025, dari 22 orang diperoleh bahwa sistem kerja/jaga perawat dibagi menjadi 3 shift: yaitu pagi, sore dan malam dengan tugas pokok adalah melakukan asuhan keperawatan pada pasien, mendampingi visit dokter, melakukan pertolongan pertama pada pasien gawat darurat, melakukan tindakan langsung kepada pasien seperti membersihkan luka, menjahit luka, dan lain-lain dengan jumlah dan keadaan pasien yang sulit diprediksi. Keadaan ini menyebabkan beberapa perawat yang di wawancara sering mengalami perasaan tertekan, mual, pusing dan mudah lelah hal ini kemungkinan besar dari jumlah beban kerja yang di miliki perawat yang begitu banyak dan juga akibat dari stress kerja perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di wilayah kerja Komisariat PPNI DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang Tahun 2025.

1.2 Rumusan Masalah

Perawat merupakan salah satu komponen sumber daya manusia kesehatan di Fasilitas kesehatan baik rumah sakit, Puskesmas dan klinik/Faskes lainnya. Praktik keperawatan yang diberikan kepada pasien secara umum memberikan makna tentang kualitas sebuah fasyankes baik rumah sakit, puskesmas dan klinik kesehatan lainnya. Kondisi yang sangat tinggi mobilitasnya dapat memberikan beban kerja yang berlebih dan berdampak pada munculnya stres kerja pada perawat. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Wilayah DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang Tahun 2025?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja Perawat di DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang tahun 2025.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi distribusi frekuensi beban kerja Perawat di wilayah DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang Tahun 2025.
2. Mengidentifikasi distribusi frekuensi stres kerja Perawat di DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang Tahun 2025.

3. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja Perawat di wilayah DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang Tahun 2025.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bagi Universitas MH Thamrin Jakarta

Hasil penelitian ini akan menjadi sumber bahan bacaan dan referensi bagi perpustakaan di institusi pendidikan.

2. Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan bagi semua mahasiswa/i keperawatan di Universitas MH Thamrin Jakarta untuk dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan metode yang berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis untuk perawat

1. Bagi Perawat Di DPK 12 PPNI Kab.Pandeglang

Hasil penelitian diharapkan dapat disajikan sebagai bahan masukan bagi Fasilitas kesehatan dalam meningkatkan peran perawat dan bagaimana dalam merespon, mengevaluasi serta mampu beradaptasi dengan beban kerja yang bertambah dan mampu menangani respon stres kerja perawat yang dialami sehingga menjadi bahan masukan untuk rekan perawat di Fasilitas-fasilitas kesehatan wilayah DPK 12 PPNI Kabupaten Pandeglang.

2. Bagi Universitas MH Thamrin Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi Mahasiswa

Universitas MH Thamrin jakarta tentang Hubungan antara Beban kerja dengan Stres kerja perawat.

3. Bagi peneliti / penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan wawasan penulis untuk lebih mengembangkan lagi serta sebagai media belajar ilmu khususnya di bidang keperawatan.