

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, dalam menjalankan aktifitasnya perlu ditunjang oleh berbagai macam hal yang berkualitas seperti tenaga keperawatan. Pelayanan kesehatan ditentukan oleh kualitas keperawatan dan sumber daya manusianya. Sembilan puluh persen dari pelayanan kesehatan adalah pelayanan keperawatan (Fita, 2017). Dengan semakin pesatnya perkembangan profesi keperawatan di Indonesia, lahirlah sebuah organisasi dengan nama Persatuan Perawat Nasional Indonesia yang bertujuan untuk mewadahi aspirasi perawat.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) lahir pada tanggal 17 Maret 1974. Organisasi perawat di Indonesia sudah berkembang pesat dan pada saat itu, perawat sudah memiliki perkumpulan sebagai organisasi, dan membuat gerakan dengan komitmen untuk memberikan perlindungan bagi masyarakat, dan profesi keperawatan. sampai saat ini PPNI telah tumbuh menjadi organisasi yang mandiri dan mampu mengawal profesi keperawatan di Indonesia pada arah yang benar, sehingga profesi keperawatan bisa bersaing secara Nasional dan Internasional (Pusat data dan informasi kementerian kesehatan RI, 2017).

Saat ini sudah banyak pria yang tertarik pada profesi perawat, tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa mayoritas perawat di Indonesia didominasi oleh wanita. Sebutan untuk perawat pria yaitu *Mantri*, sedangkan untuk perawat wanita disebut *Suster* (Wulandari, 2012). Menurut laporan keanggotaan yang tercatat dalam

sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI, jumlah perawat di Indonesia yang mendaftar sampai bulan April 2017 sebanyak 359.339 orang perawat, dengan proporsi 29% yaitu perawat pria, dan 71% merupakan perawat wanita. Di Jawa Barat berdasarkan rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan, Kemenkes RI 2017 tercatat sebanyak 33.527 orang perawat yang terkumpul dari fasilitas pelayanan kesehatan di antaranya, Puskesmas, Rumah Sakit Pemerintah dan Rumah Sakit Swasta (Pusat data dan informasi kementerian kesehatan RI, 2017). Hasil wawancara dengan ketua PPNI Karawang tanggal 29 Juli 2019 menyatakan, saat ini tercatat 2.770 orang perawat yang tergabung dalam keanggotaan PPNI Karawang yang tersebar di berbagai instansi kesehatan seperti Rumah Sakit Swasta, Rumah Sakit Pemerintah, Puskesmas, Klinik, dan lain-lain. Salah satu instansi kesehatan yang mempunyai populasi terbesar perawat anggota PPNI adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karawang yang berjumlah 471 orang perawat dan didominasi oleh perawat wanita.

Praptianingsih (2007) mendefinisikan perawat sebagai salah satu tenaga medis yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan serta asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat merupakan tenaga profesional yang peran dan tugasnya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit, karena seorang perawat merupakan staf kesehatan yang mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan (Almasitoh, 2011).

Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien profesi sebagai seorang perawat sangat rentan terpapar stres. Stres kerja pada perawat biasanya disebabkan oleh beban kerja dan tanggung jawab seorang perawat yang begitu besar dan juga mempunyai intensitas interaksi yang paling tinggi dengan pasien. Hasil penelitian PPNI tahun 2014 menunjukkan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja yang ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan keluhan fisik seperti pusing dan kelelahan kerja. Hasil penelitian juga menyebutkan bahwa perawat di ruang rawat inap lebih rentan mengalami stres dibanding perawat di ruang rawat jalan (Rosyad, 2017). Kurangnya jumlah perawat dibandingkan jumlah pasien yang lebih banyak menyebabkan perawat akan kelelahan dalam bekerja, karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat (Almasitoh, 2011).

Tugas pokok bagi profesi perawat antara lain melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, dan melaksanakan pendokumentasian askep. Selain itu jam kerja perawat terbagi atas tiga waktu yaitu pukul 06.30-13.30, pukul 13.30-20.30 dan pukul 20.30-06.30. Dari jam kerja tersebut perawat harus melaksanakan tugas siaga *on call* di rumah sakit termasuk memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai. Perawat juga melakukan *pre* serta *post conference* hingga serah terima pasien pada saat pergantian dinas, dan mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, hingga melakukan *dropping* pasien (Rosyad, 2017). Dari uraian di atas menjelaskan bahwa banyaknya tugas yang

harus dikerjakan, dan terkadang perawat harus siap berhadapan dengan pasien yang emosional, sangat memungkinkan menjadi stresor bagi perawat.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*. Emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menutup diri, cemas, dan tegang. Biasanya stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak nyaman, dan adanya konflik dari internal maupun eksternal karyawan.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat wanita yang sudah berkeluarga anggota PPNI Karawang pada tanggal 29 Juli 2019 di RSUD Kabupaten Karawang, responden mengaku menekuni profesi menjadi seorang perawat karena ada minat yang besar untuk menjadi perawat dan kebetulan ditunjang dengan pendidikan yang memang dipersiapkan untuk menjadi seorang perawat. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya responden mengaku sering merasa kelelahan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan kurang mampu memaksimalkan tugasnya dengan baik. Beberapa rekan perawat sudah berhenti dari profesinya sebagai seorang perawat akibat stres kerja yang dialami dan lebih memilih untuk menjadi ibu rumah tangga, dengan alasan sering terjadi konflik dengan suaminya sebagai kepala keluarga akibat kurangnya waktu untuk mengurus rumah tangga. Terbatasnya SDM dengan jumlah pasien yang tidak seimbang dan peran sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan tenaga, waktu dan perhatian juga menjadi penyebab perawat kelelahan dalam menjalankan perannya.

Pada umumnya kebutuhan ekonomi dan tuntutan dari dalam diri sendiri membuat wanita memberanikan diri mengambil dua peran yang berbeda seperti menjadi seorang perawat sekaligus menjadi seorang ibu rumah tangga. Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak membuat wanita harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Pada akhirnya wanita tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari penghasilan lain di luar rumah (Wulandari, 2012).

Faktor pendidikan juga menjadikan wanita cenderung memilih untuk bekerja. Selain itu, kebutuhan untuk menjalin kontak sosial, merasa lebih dihargai dan untuk merealisasikan potensi yang dimiliki membuat wanita memutuskan untuk bekerja. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk kebutuhan hidup (Wulandari, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apollo & Cahyadi (2012) menyatakan bahwa ada perbedaan konflik yang dialami oleh wanita bekerja yang sudah menikah berdasarkan tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka makin tinggi konflik peran ganda yang dialami. Peran sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan peran sebagai istri atau ibu rumah tangga seringkali memicu sebuah konflik tersendiri dimana pemenuhan tuntutan keluarga dan pekerjaan saling bertentangan. Konflik yang dialami oleh wanita bekerja bersumber dari tuntutan untuk dapat membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Ketika mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dimiliki

sebagai ibu rumah tangga dan tugas tugas yang harus dilakukan sebagai pekerja akan memicu terjadinya konflik peran (Wulandari, 2012).

Konflik adalah suatu proses terjadinya pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa pengaruh yang negatif. Secara umum konflik merupakan bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik antar peran, dimana peran dalam keluarga dan bekerja saling bertentangan, menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga harus menjalankan peran dalam keluarga. Dengan adanya dua peran ini akan memicu terjadinya stres kerja (Robbins, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruslina (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda yang dijalani maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh wanita bekerja. Wanita yang mengalami konflik peran ganda rentan terpapar stres dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan tahun 2013 di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta menyatakan bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga membuat perawat tidak dapat menyeimbangkan waktunya sehingga menyebabkan perawat mengalami kelelahan yang kemudian memicu terjadinya stres kerja (Rosyad, 2017).

Masalah stres kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada perawat wanita perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Apabila stres kerja perawat tinggi maka

kinerja perawat menjadi rendah dan secara otomatis dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja yang nantinya akan berdampak pada instansi dimana perawat tersebut bekerja. Pada akhirnya minat masyarakat untuk memilih tempat mereka berobat menjadi menurun karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan (Rosyad, 2017).

Dari uraian di atas, terlihat ada saling keterkaitan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja khususnya pada perawat wanita yang sudah berkeluarga. Peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja khususnya pada perawat wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak. Penelitian ini akan dilakukan dengan cara kuantitatif untuk melihat pengaruh konflik peran ganda terhadap stress kerja pada perawat dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Anggota PPNI di Karawang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat anggota PPNI di Karawang ?
2. Seberapa tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh perawat anggota PPNI di Karawang ?
3. Apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat anggota PPNI di Karawang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat anggota PPNI di Karawang.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi konflik peran ganda yang dialami oleh perawat anggota PPNI di Karawang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja pada perawat anggota PPNI di Karawang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah paparan manfaat penelitian :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan mengenai keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai konflik peran ganda dan stres kerja bagi mahasiswa.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi pada perawat anggota PPNI di Karawang sebagai dasar untuk membuat rancangan pengelolaan stres kerja.