

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan rumah sakit bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan prima dan berkualitas dibutuhkan perawat yang berkualitas (Jusnimar, 2012). Kesehatan mental yang baik diperlukan perawat agar bisa menjalankan asuhan keperawatan yang berkualitas (LaMontagne & Martin, 2014).

Lingkungan kerja yang penuh tekanan, beban kerja, berdampak pada stres kerja perawat akibatnya kesejahteraan psikologis kurang optimal. Hal ini tentunya dapat menyebabkan pekerja mengalami stres yang tinggi dan *burnout* atau kejenuhan (Johnson & Jayappa, 2020). *Burnout* atau kejenuhan masih merupakan masalah kesehatan kerja dan produktivitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan (Ramdan & Fadly, 2016b).

Sebuah studi *cross sectional* oleh Lasalvia & Amaddeo (2021) menemukan bahwa selama periode pandemik covid-19 tenaga kesehatan khususnya perawat di Italia mengalami *burnout syndrome* yaitu sebanyak 49,2% mengalami emotional exhaustion, 46,9% penurunan professional efficacy dan 29,7% cynicism. Hal serupa dilaporkan oleh Alsulimani et al (2021) bahwa selama periode pandemi covid-19 di Saudi Arabia para tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome* yang mencapai mencapai 75%, ia juga mengungkapkan bahwa *burnout syndrome* terkait dengan usia, jabatan,

pengalaman kerja serta peningkatan rata-rata jam kerja akibat pandemi. Penelitian oleh Basrowi et al (2020) ditemukan bahwa selama masa pandemi 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout syndrome* derajat sedang hingga berat. Tenaga kesehatan 41% mengalami kelelahan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat.

Studi pendahuluan di RS Paru pada awal bulan Maret 2021 juga menemukan bahwa dari 25 perawat menunjukkan 40% burnout ringan dan 60% burnout sedang. Kejenuhan disebabkan oleh situasi kerja pada saat pandemic, yakni kecemasan menangani pasien covid-19, beban kerja yang meningkat, lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat seringnya rotasi kerja. Hasil wawancara 5 perawat di RS Paru Jember semuanya mengatakan bahwa rotasi kerja sering dilakukan, bahkan 2 diantaranya mengeluhkan terkait rotasi kerja yang dianggap terlalu sering dilakukan oleh RS Paru Jember.

Pandemi Covid-19 berdampak negatif terhadap tenaga kesehatan utamanya perawat yaitu berisiko meningkatnya *burnout syndrome*. *Burnout syndrome* merupakan sindrom psikologis kelelahan kerja. Kelelahan emosional terkait dengan pengalaman stres individu yang pada gilirannya terkait dengan penurunan sumber daya emosional dan fisik. Depersonalisasi mengacu pada pelepasan diri dari pekerjaan sebagai reaksi terhadap kelelahan yang berlebihan dan berkaitan dengan hilangnya antusiasme dan semangat untuk pekerjaan seseorang. Prestasi pribadi mengacu pada profesionalisme yang rendah dan kurangnya produktivitas di tempat kerja. Dampak dari *burnout syndrome* mengganggu kesehatan perawat, juga mempengaruhi

kualitas layanan keperawatan, dampak selanjutnya akan berdampak pada kemajuan institusi layanan kesehatan (Lasalvia & Amaddeo, 2021)

Sebagai professional, perawat bertugas di berbagai fasilitas perawatan kesehatan dengan kompetensi yang berbeda-beda sesuai kebutuhan unit di fasilitas layanan kesehatan tersebut. Perawat di semua fasilitas harus memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana sistem perawatan kesehatan bekerja agar dapat berfungsi secara efektif dalam organisasi dan memberikan asuhan keperawatan yang aman dan berkualitas (Murray, 2017).

Perawat manager harus memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi layanan keperawatan di fasilitas pelayanan kesehatan agar organisasi berjalan dengan lebih baik, memahami kebutuhan akan perubahan/inovasi dan pada gilirannya melihat bagaimana peran terbaik perawat dalam lingkungan kerja. Manajer perawat dapat memfasilitasi dan mengidentifikasi peluang dan ancaman untuk perencanaan strategis serta mengelola staf keperawatan secara efektif (Murray, 2017).

Rotasi kerja merupakan salah satu upaya modifikasi kerja dengan memindahkan staf dari unit satu ke unit lainnya yang masih dalam level yang sama.. Rotasi kerja juga dijadikan salah satu upaya untuk mempertahankan staf yang ada dari masalah yang sedang dihadapi. Namun, program tersebut memiliki dua dampak yakni dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif adalah staf dapat mengembangkan karier secara efektif dengan mengumpulkan berbagai pengalaman sehingga ia mampu menguasai keahlian dalam berbagai kondisi di setiap unit. Sedangkan, dampak negatifnya adalah individu yang dirotasi membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan berkenalan

dengan proses baru dan tidak menutup kemungkinan diperlukan banyak waktu yang digunakan untuk memotivasi dan membujuk staf agar mau dilakukan rotasi kerja, serta dampak lain adalah rotasi kerja tidak memperhitungkan waktu yang terbuang sia-sia dalam melatih seseorang agar layak dalam unit tersebut (Ektahir, 2018). Akan lebih baik jika rotasi kerja dilakukan secara terkoordinasi dengan berbagai unit sehingga perencanaan dan hasil yang diharapkan bisa tercapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti merasa perlu melakukan kajian mengenai hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja perawat RS. Paru Jember.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Burnout syndrome yang dialami oleh perawat akan berdampak pada menurunnya kinerja individu perawat, terlebih tuntutan kerja yang tinggi, pekerjaan di luar kontrol yang diperparah dengan adanya pandemi Covid-19 menjadi faktor yang memediasi permasalahan yang berdampak pada psikologi dan emosional perawat. Hingga saat ini, bentuk solusi yang ditawarkan oleh rumah sakit dalam mekanisme mempertahankan staf adalah rotasi kerja. Namun, secara teori rotasi kerja memiliki dua dimensi dampak yang saling bertolak belakang yaitu dampak positif dan dampak negative. Meskipun demikian, rotasi kerja merupakan salah satu upaya yang dapat dipertimbangkan dalam melakukan retensi perawat.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah rotasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember?
- b. Bagaimanakah kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember?
- c. Apakah ada hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi rotasi kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember
- b. Mengidentifikasi kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember
- c. Menganalisis hubungan rotasi kerja dengan kejenuhan kerja pada perawat di Rumah Sakit Paru Jember

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Perawat

Diharapkan penelitian ini memberikan gambaran bagi perawat pelaksana tentang kegiatan rotasi dan sebagai upaya peningkatan wawasan tentang kesehatan mental pekerja khususnya perawat.

2. Institusi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan guna mempertahankan dan meningkatkan kesehatan mental para pekerja kesehatan sehingga dalam pengambilan keputusan dapat dilaksanakan secara adil, arif, bijaksana dan seimbang.

3. Institusi Pendidikan Keperawatan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Ilmu Keperawatan khususnya pengembangan manajemen keperawatan yang pada akhirnya dasar ilmiah tersebut dapat digunakan dan diaplikasikan oleh para manager di bidang keperawatan.

4. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber data bagi penelitian selanjutnya serta sebagai dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya baik penelitian kuantitatif maupun kualitatif yang berkaitan dengan kesehatan mental perawat khususnya dalam pengembangan staf keperawatan.