

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mengenai perawatan kesehatan yang berkualitas merupakan salah satu masalah yang paling menantang, terutama tentang masalah pelayanan perawatan kesehatan yang berkualitas. Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, dimana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional. Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang sehari-harinya melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien (Aini and Sosilo, n.d.). Oleh karena, keberadaan perawat di rumah sakit harus mendapat perhatian oleh pihak manajemen rumah sakit, terutama mengenai kesejahteraan dan kenyamanan perawat dalam bekerja sehingga keputusan perawat untuk keluar bisa diminimalkan.

Fenomena saat ini, kinerja rumah sakit sering mengalami gangguan yang disebabkan oleh tingginya *turnover* yang dilakukan perawat. Masalah *turnover* merupakan salah satu masalah pokok dalam bidang pelayanan kesehatan (Albattat, et al, 2013). Di negara berkembang, tingkat *turnover* akan

meningkat lebih cepat daripada di negara maju (Wonowijoyo dan Sherly, 2018). Di Amerika Serikat, menurut hasil survei yang dilakukan oleh *American Health Care Association* (AHCA) diperoleh data bahwa tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada perawat sebesar 39,5% (AHCA, 2011).

Kejadian *turnover* di Indonesia juga cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Alfiah (2013) yang mendapatkan tingkat *turnover* perawat di rumah sakit swasta di Jakarta sebesar 27,3% pertahunnya, jauh di atas standar *turnover* optimum perawat dalam suatu rumah sakit yaitu antara 5-10% pertahun.

Brunetto & Teo (2013) menyatakan bahwa dari sisi manajemen organisasi, tingkat *turnover* perawat yang tinggi dapat berpengaruh negatif bagi keselamatan pasien (*patient safety*), persepsi psikologis perawat itu sendiri dan terganggunya stabilitas pelayanan di rumah sakit. Selain itu, *turnover* perawat yang tinggi menyebabkan berkurangnya sumber daya manusia perawat yang mempunyai pengalaman dan terampil, sehingga membahayakan kualitas pelayanan perawat yang diterima oleh pasien. Tingkat *turnover* perawat yang tinggi juga dapat menurunkan kualitas dan produktivitas perawat, serta melemahkan sistem keperawatan dan terganggunya implementasi keperawatan yang efektif. O'Brien-Pallas et al (2006) menyatakan bahwa *turnover* menyebabkan rumah sakit mengalami kerugian yang besar, terkait dengan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan seleksi, rekrutmen, pelatihan dan biaya tambahan untuk pegawai yang lembur. Oleh karena itu, tingkat *turnover* sebaiknya di turunkan

dan mencari penyebab faktor apa yang membuat perawat mempunyai kecenderungan untuk keluar dari rumah sakit.

Hayes et al (2012) menyatakan bahwa penyebab *turnover* perawat antara lain *workload*, *stress*, *burnout*, *managemen style*, *empowerment*, *role perceptions*, *individual factors*, *career advancement* dan *pay/benefits*. Dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor beban kerja (*workload*) dan stress kerja.

Faktor berikutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang dibebankan kepada perawat. Seperti yang diungkapkan oleh Hart & Staveland dalam Zaki dan Marzolina (2016) yang menyebutkan bahwa beban kerja (*workload*) merupakan sesuatu yang timbul akibat interaksi antara tuntutan tugas di lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja terkadang diartikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau usaha yang dilaksanakan untuk melakukan pekerjaan.

Permasalahan yang sering dialami perawat terkait beban kerja antara lain beban kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan perawat, baik kemampuan fisik maupun keterampilan dan waktu. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat tidak nyaman dalam bekerja dan sering memicu perawat untuk pindah ke tempat lain. Arbianingsih dkk (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi perawat untuk pindah kerja. Penelitian yang dilakukan oleh WHO menyebutkan bahwa di Asia Tenggara termasuk Indonesia, perawat

mempunyai beban kerja yang berlebih karena mendapat tugas non keperawatan juga. Dengan tugas yang berlebih akan berakibat pada buruknya kinerja perawat (Hendianti dkk, 2012).

Faktor berikutnya adalah stress kerja. Stres terkait pekerjaan dapat merusak fisik seseorang, kesehatan mental dan mental, sementara angka yang tinggi terkait / terhubung dengan pembolosan staf tinggi dan tingkat rendah produktifitas. Menurut American Institute of Stress, stres adalah faktor utama hingga 80% dari semua yang terkait pekerjaan cedera dan 40% dari berhenti di tempat kerja. Perawat dianggap sebagai pekerjaan berat dengan tuntutan yang tinggi serta rumit. Permintaan pekerjaan yang tinggi dan kombinasi tanggung jawab terlalu banyak dan juga terlalu sedikit otoritas telah diidentifikasi sebagai beberapa yang utama sumber stres kerja di tengah staf keperawatan (Sarafis et al., 2016).

Permasalahan yang terkait dengan beban kerja, stres kerja dan *turnover* perawat juga dialami oleh beberapa rumah sakit. Diantaranya RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor. Kedua rumah sakit tersebut terletak di Provinsi Kalimantan Selatan, dimana RSIA Mutiara Bunda terletak di kabupaten Banjar, sedangkan RS TNI AU Sjamsudin Noor terletak di kota Banjarbaru. Jarak dari kedua rumah sakit ini cukup dekat dan dengan kultur dan budaya masyarakat yang sama ini menjadi tantangan tersendiri bagi kedua rumah sakit dalam hal pelayanan.

Kabupaten Banjar merupakan salah satu kabupaten di Kalimantan Selatan. Dengan jumlah penduduk sebanyak 527.997 jiwa dan luas wilayah 4.668,50 Km². Artinya kepadatan penduduk di Kabupaten Banjar adalah 113 jiwa /km². Keberadaan rumah sakit sebagai penyedia jasa kesehatan sangat dibutuhkan. Diantara rumah sakit yang ada di kabupaten Banjar adalah RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor (RPI2-JM, 2015).

RSIA Mutiara Bunda merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di kabupaten Banjar Kalimantan Selatan. Rumah sakit tersebut menyediakan pelayanan khusus untuk ibu dan anak. RSIA Mutiara Bunda termasuk ke dalam rumah sakit tipe C. Adapun RS TNI AU Sjamsudin Noor merupakan salah satu rumah sakit TNI AU di provinsi Kalimantan Selatan yang juga menyediakan fasilitas layanan spesialis anak, selain spesialis bedah dan spesialis penyakit dalam. RS TNI AU Sjamsudin Noor juga termasuk dalam rumah sakit tipe C.

Keberadaan kedua rumah sakit tersebut memberikan peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama kesehatan ibu dan anak. Angka kematian ibu melahirkan, bayi lahir mati dan kematian bayi usia < 28 hari masih cukup tinggi. Angka kematian ibu tahun 2013 sebanyak 123,4 per 100.000 kelahiran hidup, sedangkan tahun 2014 meningkat menjadi 231 per 100.000 kelahiran hidup. Adapun kematian bayi di kabupaten Banjar tahun 2014 sebesar 2 per 1000 kelahiran hidup, jumlah ini lebih rendah daripada tahun 2013 yang sebesar 12 per 1000 kelahiran hidup (Dinkes Kabupaten Banjar, 2015). Dari data tersebut, tentunya tenaga medis memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga medis khususnya tenaga keperawatan, sehingga perawat dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan menurunkan tingkat *turnover* perawat di rumah sakit.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti di kedua rumah sakit tersebut diperoleh hasil bahwa *turnover* perawat masih tinggi. Dari hasil wawancara dengan 10 orang perawat di RSIA Mutiara Bunda diperoleh hasil bahwa 6 orang perawat memiliki keinginan untuk keluar dari rumah sakit, sedangkan 4 orang perawat menyatakan tetap bertahan bekerja di RSIA Mutiara Bunda. Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang perawat di RS TNI AU Sjamsudin Noor, diperoleh data bahwa sebanyak 4 orang perawat

memiliki keinginan untuk keluar dari rumah sakit, sedangkan 3 orang lainnya menyatakan kalau ada yang lebih baik lebih memilih untuk keluar dan 3 orang lainnya tidak ingin keluar dari rumah sakit. Hasil wawancara lebih lanjut diperoleh data bahwa alasan perawat memiliki keinginan untuk keluar karena beban kerja atau shift kerja yang tinggi, namun gaji yang diterima masih di bawah UMR, sehingga perawat merasa tertekan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan perawat menjadi stres. Besarnya UMR kabupaten Banjar dan kota Banjarbaru adalah tahun 2020 sebesar Rp 2.877.448.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Perbandingan antara beban kerja, stress kerja dan *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor. Kedua rumah sakit tersebut dapat dibedakan, karena kedua rumah sakit tersebut sama-sama termasuk dalam rumah sakit kategori C. Namun, hasil studi penelitian terkait *turnover* perawat memperlihatkan perbedaan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana perbedaan antara beban kerja dan stress kerja berdasarkan dari *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbandingan antara beban kerja dan stress kerja berdasarkan dari *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui perbandingan antara beban kerja, stress kerja dan *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui beban kerja perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor
- b. Mengetahui stress kerja perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor
- c. Mengetahui *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor
- d. Mengetahui perbedaan beban kerja, stress kerja dan *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor saling berhubungan.
- e. Mengetahui bagaimana beban kerja, stress kerja dan *turnover* perawat di RSIA Mutiara Bunda dan RS TNI AU Sjamsudin Noor saling berhubungan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia di rumah sakit yang terkait dengan *turnover* perawat dari sisi beban kerja dan stress kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi pihak rumah sakit yang dapat digunakan dalam membuat kebijakan terkait kejadian *turnover* perawat. Serta dapat memberikan gambaran terkait proses manajemen di rumah sakit terkait dengan perawat.