

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perawat

2.1.1 Pengertian Perawat

Menurut Permenkes No. HK.02.02/Menkes/148/1/2010, bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui Pendidikan keperawatan (undang-undang kesehatan No 23 tahun 1992). Seorang perawat dikatakan profesional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan keperawatan serta memiliki sikap professional sesuai kode etik profesi.

2.1.2 Peran Perawat

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dan sistem, hal ini dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun dari luar profesi keperawatan yang bersifat menetap. Peran perawat menurut (Hidayat, 2014), terdiri dari:

a. Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan.

b. Peran sebagai advokat pasien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu pasien dan keluarganya dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Peran sebagai pendidik Peran ini dilakukan dengan membantu pasien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari pasien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

c. Peran sebagai koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan pasien.

d. Peran sebagai kolaborator

Peran perawat disini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

e. Peran sebagai konsultan

Perawat berperan sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan pasien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

f. Peran sebagai pembaharu

Peran ini dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan

2.1.3 Fungsi Perawat

Fungsi ialah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan perannya. Fungsi dapat berubah dari suatu keadaan ke keadaan lain. Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu : independen, dependen dan interdependen (Potter dan Perry, 2015).

a. Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia (KDM).

b. Dependen Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi dari perawat lain sebagai tindakan pelimpahan tugas yang diberikan. Biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Interdependen Fungsi perawat ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerjasama tim dalam pemberian pelayanan. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun profesi lainnya (Potter dan Perry, 2015).

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres adalah respons seseorang pada suatu stresor yang muncul, yaitu keadaan dan peristiwa yang mengancamnya dan memerlukan respon terhadapnya (Santrick, 2016). Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya". Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Gunawan, 2018).

Stres kerja merupakan interaksi adaptif individu terhadap lingkungan kerja yang disebabkan oleh sebuah peristiwa yang mempengaruhi fisik dan psikologis (Khuong & Yen, 2016). Stres kerja merupakan suatu pengalaman yang tidak menyenangkan yang dialami di lingkungan pekerjaan sehingga mempengaruhi perilaku, psikologis dan kesehatan fisik jangka Panjang. (Olusegun, A. J.; Oluwasayo, A. J.; & Olawoyim, 2014) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada seseorang dapat berpengaruh terhadap absensi, efisiensi kerja dan organisasi, tingginya turnover, bahkan terjadinya penurunan kualitas dan kuantitas kerja.

Faktor yang mempengaruhi Stres kerja adalah beban kerja, konflik kerja ketidakjelasan tugas, komunikasi terapeutik dan lingkungan. Stres adalah suatu kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu bertarung dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan

dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins et al., 2018).

Berdasarkan penjelasan dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat adanya tekanan dan tuntutan yang dirasakan oleh individu ditempat kerjanya, kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut tidak seimbang dengan kapasitas pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kondisi fisik, psikologis dan perilaku

2.2.2 Aspek Stres Kerja

Menurut (Robbins et al., 2018), aspek-aspek dari stres kerja terdapat tiga aspek yaitu:

a. Aspek Fisiologis

Aspek fisiologis stres kerja yang terjadi pada individu dapat ditandai dengan perubahan metabolisme, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Secara psikologis yang paling terlihat adalah munculnya rasa ketidakpuasan, selain ketidakpuasan orang yang mengalami stres juga akan merasakan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda

c. Aspek Perilaku

Pada aspek perilaku ini stres kerja yang terjadi ditandai dengan terjadinya perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah berlebihan, dan gangguan tidur.

2.2.3 Faktor yang Menyebabkan Stres Kerja

Menurut (Robbins et al., 2018) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu akan mempengaruhi struktur dan desain organisasi serta level stres kerja. Faktor lingkungan ini dipengaruhi oleh ketidakjelasan ekonomi, ketidakjelasan politik, dan ketidakjelasan teknologi.

b. Faktor Organisasi

Faktor- faktor yang menyebabkan stres dalam suatu organisasi antara lain adalah stres yang dialami karena batasan waktu yang ditentukan dan kesalahan dalam bekerja, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan pekerja merasakan kebosanan, dan suasana menjadi tidak nyaman yang disebabkan oleh rekan kerja. Beberapa faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan interpersonal, beban kerja, struktur organisasi, dan kepemimpinan dalam organisasi.

c. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi kondisi keluarga, ekonomi, kepribadian dan kesehatan mental. Konflik keluarga dapat mengakibatkan munculnya stres pada individu sehingga akan terbawa sampai ditempat kerja. Tingkat penghasilan dan cara pengelolaan keuangan dalam keluarga juga menjadi faktor stres. Stres kerja yang muncul juga dapat berasal dari kepribadian dan

kondisi psikologis, apakah individu dapat menerima perubahan tuntutan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban kerja

Berdasarkan Undang – Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang wajib dipikul oleh suatu jabatan atau unit suatu organisasi dan merupakan hasil antara jumlah seluruh pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat melakukan pekerjaannya secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekitarnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapaitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja sehingga diperoleh produktivitas kerja yang maksimal. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001).

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018). Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima dan menjalankan tugas. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Manuaba, 2000). Beban kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab yang dapat mempengaruhi fisik maupun mental (Mahawati, et al., 2021)

”Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment”, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi (Gawron, 2008). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.3.2 Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkapkan beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan

c. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman, 2011) ialah sebagai berikut :

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal ialah faktor beban kerja yang dipengaruhi dari luar tubuh seperti:

- 1) Tugas meliputi tugas fisik, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja. Tugas bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja dan sistem kerja.
- 3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor baban kerja yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Meliputi faktor somatic seperti jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.