

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tentang Rumah Sakit, 2020 menjelaskan rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga di bagi menjadi dua tipe ada umum dan khusus. Rumah sakit umum sendiri paling sedikit memiliki pelayanan pelayanan medik, penunjang medik, pelayanan keperawatan, kebidanan, dan pelayanan non medik.

Berdasarkan pada Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 menjelaskan tentang fungsi rumah sakit sebagai tempat pendidikan, penelitian, dan pelayanan kesehatan secara terpadu dalam bidang pendidikan tenaga medis dan tenaga kesehatan serta pendidikan berkelanjutan secara multiprofesi. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit. Kewajiban rumah sakit yang tertera pada Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan rumah sakit kepada masyarakat.
2. Memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminatif, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit .

3. Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
4. Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
5. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan bagi pasien tidak mampu atau miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan bagi korban bencana dan KLB, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan.
6. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sebagai acuan dalam melayani pasien
7. Menyelenggarakan rekam medis
8. Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak, antara lain sarana ibadah, tempat parkir, ruang tunggu, sarana untuk penyandang disabilitas, wanita menyusui, anak-anak, dan lanjut usia
9. Melaksanakan sistem rujukan
10. Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta ketentuan peraturan perundang-undangan
11. Memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien
12. Menghormati dan melindungi hak-hak pasien
13. Melaksanakan etika Rumah Sakit
14. Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana;

15. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan, baik secara regional maupun nasional
16. Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya;
17. Menyusun dan melaksanakan peraturan internal rumah sakit
18. Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas rumah sakit dalam melaksanakan tugas
19. Memberlakukan seluruh lingkungan rumah sakit sebagai kawasan tanpa rokok.

2.2 ICU

Intensive care unit (ICU) adalah suatu bagian dari rumah sakit yang mandiri, dengan staf yang khusus dan perlengkapan yang khusus yang ditujukan untuk observasi, perawatan dan terapi pasien-pasien yang menderita penyakit akut, cedera atau penyulit-penyulit yang mengancam nyawa atau potensial mengancam nyawa. ICU menyediakan kemampuan dan sarana prasarana serta peralatan khusus untuk menunjang fungsi-fungsi vital dengan menggunakan keterampilan staf medik, perawat dan staf lain yang berpengalaman dalam pengelolaan keadaan-keadaan tersebut (Yose Dodi Pratama¹, 2020).

Perawat ICU berbeda dengan perawat lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian. Oleh karena itu perawat ICU sebagai salah satu tim kesehatan harus memiliki pengetahuan dan keahlian khusus, meliputi kemampuan menangani kondisi pasien

yang kritis, bekerja dengan cepat, tepat, teliti, dan senantiasa cermat dalam mengobservasi dan menilai keadaan umum pasien yang cenderung fluktuatif. Perawat ICU juga harus mempunyai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang kompleks karena bertanggung jawab untuk mempertahankan homeostasis pasien untuk melewati kondisi kritis. Kondisi pasien yang kritis, beban kerja yang sangat tinggi, lingkungan ICU dengan peralatan yang canggih, dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas di ICU (Yose Dodi Pratama¹, 2020).

2.3 Faktor Internal Perawat

Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja serta juga akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Karakteristik individu diantaranya usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menjadi faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat. Perawat yang memiliki tingkat stres yang tinggi didominasi oleh perawat perempuan hal ini mungkin dikarenakan adanya tanggung jawab lain diluar pekerjaan (Awalia, 2021).

2. Lama bekerja

Lama bekerja perawat dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu Kategori lama kerja 0-3 tahun, 4-6 tahun dan > 7 tahun. Pengelompokkan ini berdasarkan penelitian (Rangkuti et al., 2021) yang menyatakan bahwa perawat dengan pengalaman kerja baru memiliki tingkat stress yang lebih tinggi.

3. Usia

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Amansyah, & Yahya pada tahun 2016 menunjukkan responden yang mengalami stress terbanyak di usia dibawah 40 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang berumur dibawah 40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja dari pada pekerja yang berumur diatas 40 tahun. Pekerja yang berada pada kelompok umur kategori tua atau diatas 40 tahun dapat dikatakan lebih memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres. Usia dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan semakin dewasa seorang perawat bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat (Awalia, 2021).

4. Pendidikan

Pendidikan memiliki pengaruh dalam berkerja sebagai perawat, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan memudahkan seseorang dalam menerima informasi dan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari – hari (Awalia, 2021).

5. Status Pernikahan

Status pernikahan sendiri lebih condong memiliki pengaruh pada perawat perempuan dibandingkan perawat laki-laki. Perawat perempuan memiliki rutinitas lebih padat dibandingkan perawat laki-laki, perawat perempuan yang sudah menikah memulai rutinitas dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat bekerja. Setelah menyelesaikan pekerjaan perawat perempuan tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan sebagaimana aktivitas ibu rumah tangga pada umumnya (Awalia, 2021).

6. Motivasi

Perawat menciptakan harapan yang tinggi atas diri mereka sendiri sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan emosional, karakteristik kemandirian dan faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan pengalaman terhadap unit perawatan kritis (Irawan, 2023).

7. Presepsi

Pasien yang dirawat di ICU juga merupakan stres bagi keluarga klien. Sehingga seringkali keluarga klien mengeluh dan memberikan kritikan sepihak tanpa mempertimbangkan beban dan situasi kerja perawat. Kondisi ini dapat pula menimbulkan stres bagi perawat, di sisi lain perawat juga mengusahakan memberikan pelayanan terbaik (Irawan, 2023).

2.4 Faktor Rumah Sakit

Rumah sakit adalah salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja faktor tersebut terjadi ketika perawat khawatir tentang hal-hal yang tidak dapat kita kendalikan atau menempatkan diri dalam situasi yang akan membuat stres (Irawan, 2023).

1. Tugas

Perawat ICU memiliki tugas yang berbeda dengan perawat yang bekerja di unit lain dan harus memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus, meliputi kemampuan menangani pasien yang kritis, bekerja dengan cepat, tepat, teliti dan cermat dalam memantau dan menilai keadaan umum pasien yang cenderung tidak stabil (Irawan, 2023).

2. Organisasi

Organisasi disini didefinisikan sebagai kelompok yang mengurus perputaran perawat yang berada di unit ICU. Kelelahan dan terlalu banyak pekerjaan, stres semacam ini menumpuk dalam waktu yang lama dapat berdampak pada tubuh. Ini juga dapat disebabkan oleh tidak mengetahui bagaimana mengatur waktu dengan baik atau bagaimana meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sendiri memiliki pengaruh yang besar karena perawat hampir setiap hari menghabiskan waktu di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada stres kerja disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang harmonis dengan lingkungan dengan teman sejawat yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu (Irawan, 2023).

Lingkungan kerja sendiri memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk lingkungan kerja fisik langsung seperti ruang kerja dan peralatan kerja, sedangkan untuk yang lingkungan kerja fisik tidak langsung seperti kelembapan udara, suhu ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan semua keadaan yang

terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan dan bawahan (Anggiat P.Tambunan, 2018).

2.5 Beban Kerja

Menurut Utomo beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (Rizal Nabawi, 2019).

Menurut Dhania beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain.

Ahli lain memiliki pendapat yang kurang lebih sama, menurut Munandar beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja sendiri memiliki pengaruh terhadap stres kerja beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat memicu timbulnya stres kerja, karyawan yang mengalami stres memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang.

Beban kerja dibagi menjadi beberapa tingkatan beban kerja ringan, sedang dan beban kerja berat. Beban kerja ringan biasanya timbul karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi tidak mengganggu waktu kerja perawat. Beban kerja sedang timbul karena pekerjaan yang harus diselesaikan bukan merupakan tugas dari perawat. Sedangkan beban kerja berat diakibatkan karena penambahan jam kerja dan tugas yang tidak sesuai dengan pekerjaan perawat.

2.6 Stres Kerja

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Jika seseorang/karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang dilakukannya. Stres juga disebut sesuatu yang bersifat bahaya yang melanda atau mengancam mental dan fisik, respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap

setiap tuntutan beban yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (Farisi, 2020).

Menurut Djatmiko banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya beban kerja dan kondisi kerja. Sebagai profesi yang memiliki peranan penting dalam dalam memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui asuhan keperawatan, perawat rentan mengalami stres karena memiliki beban kerja dan kondisi kerja yang cukup tinggi. beban kerja meliputi beban fisik maupun mental. Akibat beban kerja berupa banyaknya pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitasnya terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang perawat dapat menderita gangguan kesehatan. Kondisi lingkungan kerja juga dapat merupakan beban tambahan tersebut secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dapat menimbulkan gangguan atau stres kerja pada perawat (Hunawa Rachmawaty, 2023).

Stres kerja dibagi menjadi beberapa tingkatan stres ringan, sedang dan stres berat. Stres ringan biasanya ditimbulkan karena konflik dengan teman sejawat dan dokter. Stres sedang timbul karena tekanan yang datang dari teman dan keluarga pasien. Sedangkan stres berat diakibatkan beban kerja yang tinggi dan menyaksikan kematian pasien dan merasa gagal dalam melakukan perawatan.