

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016). Berdasarkan data dari WHO, sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (WHO, 2003). WHO memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020 (Makhbul, *et al*, 2013). Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi.

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016). Menurut Perwitasari *et al* (2016), bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% (Tran *et al*, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqutanto *et al*, 2017).

Menurut *American National Association for Occupational Health*, bahwa stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja (Fuada et al, 2017). Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan bahwa “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes 2020). Rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Supartiningsih, 2020).

Perawat adalah bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional (Nisya, 2019). Keperawatan memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit, karena tenaga keperawatan merupakan sumber daya terbesar dan komunikasi terlama dengan pasien (Mulyono, 2013). Perawat bekerja 24 jam untuk merawat, memantau kesehatan dan kondisi pasien serta memberikan pelayanan yang komprehensif kepada pasien (Nurcahyani et al., 2016). Perawat memiliki tanggung jawab dan tugas yang lebih besar terhadap patient safety (Mazelda et al., 2022). Perawat bertanggung jawab untuk mengelola fisik pasien, administrasi, keluhan psikologis pasien, akibat dari penyakit yang dideritanya, pengaruh hospitalisasi serta kondisi kritis pasien (Nurcahyani et al., 2016).

Pelayanan perawatan jangka panjang merupakan layanan utama yang harus diperhatikan, dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya sesuai dengan standar layanan perawatan jangka panjang yang berlaku, sehingga masyarakat sebagai konsumen dapat merasakan layanan perawatan jangka panjang yang memuaskan (Asmuji, 2019). Salah satu layanan perawatan jangka panjang saat ini yang cukup populer adalah layanan hemodialisa, karena peningkatan jumlah pasien penyakit ginjal yang membutuhkan HD.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 812 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Dialisis pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan, menjelaskan definisi HD adalah salah satu terapi pengganti ginjal yang menggunakan alat khusus dengan tujuan mengeluarkan toksin uremik dan mengatur cairan, elektrolit tubuh. Pelayanan HD dilakukan di unit HD, dimana syarat unit HD terdiri dari minimal 4 mesin dialisis, didukung dengan unit pemurnian air (water treatment) dan peralatan pendukung serta mempunyai tenaga medis, minimal terdiri dari 2 Perawat Mahir HD, 1 Dokter bersertifikat HD, yang diawasi oleh 1 orang Dokter Internis bersertifikat HD dan disupervisi oleh 1 orang Internis-Konsultan Ginjal Hipertensi (KGH). Menurut Pedoman Pelayanan Hemodialisis di Sarana Pelayanan Kesehatan (2008). Dengan meningkatnya kebutuhan pasien akan HD, diharapkan unit HD mampu memenuhi standar mutu pelayanan dan melindungi keselamatan pasien sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 34 Tahun 2017 tentang Akreditasi Rumah Sakit.

Tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan keperawatan dan munculnya persaingan di berbagai bidang menuntut perawat untuk dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, salah satunya pelayanan keperawatan yang dilakukan di unit Hemodialisa. Situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber stres yang potensial (Mazelda et al., 2022). Tingginya stress yang dialami perawat dalam bekerja membuat perawat jenuh dan kejenuhan mempengaruhi produktivitas kerja dan menurunkan kinerja perawat (Mazelda et al., 2022; Nurcahyani et al., 2016; Purnami & Sawitri, 2019; Riza, 2015). Perawat mengalami stres di tempat kerja memiliki kinerja buruk (Ahmad & Vera, 2019; Fajrillah & Nurfitriani, 2016). Kondisi stres dibutuhkan upaya mengelola kondisi tersebut dengan mencoba menenangkan diri dan pikiran, secara fisiologis (Cao et al., 2020; Girianto et al., 2021).

EMDR adalah psikoterapi dan dirancang untuk mengatasi berbagai pengalaman hidup yang tidak menyenangkan dengan pendekatan terstruktur mengatasi aspek memori intrusi masa lalu, sekarang, dan masa depan. Terapi ini menggunakan stimulasi bilateral yaitu *eye movement* (pergerakan mata), *tapping*, *butterfly hug*, dan dentingan suara (Jarero & Lucina, 2021). Metode EMDR *therapy butterfly hug* sendiri dikembangkan pada tahun 1998 oleh klinisi EMDR Meksiko, Lucina (Lucy) Artigas, selama kerja lapangan di Meksiko dengan para penyintas Badai Paulina.

Sejak itu, telah digunakan di seluruh dunia terhadap orang yang telah menjalani pengalaman hidup yang merugikan (Korkmazlar et al., 2020). EMDR *butterfly hug* merupakan teknik psikoterapi yang dapat digunakan dengan mudah dan diharapkan dapat menurunkan stres dari perawat. Dan metode *butterfly hug* merupakan solusi alternatif untuk menenangkan pikiran dengan menggunakan sugesti yang dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi perawat yang dapat dilakukan secara mandiri sebagai *self healing* perawat.

Self healing merupakan metode yang dianggap bisa membantu seseorang untuk mengendalikan emosi dan amarah (Bachtiar & Faletihan, 2021). *Self healing* adalah metode penyembuhan penyakit tanpa obat dengan proses penyembuhan pelepasan emosi dan perasaan yang terpendam. *Self healing* juga disebut sebagai kegiatan praktis yang dilakukan sendiri selama sekitar 15-20 menit 2 kali sehari (Rahmasari, 2020). EMDR *butterfly hug* ini dapat digunakan dengan mudah dan dapat dilakukan kapan saja oleh para perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberian EMDR *butterfly hug* sebagai *self healing* untuk menurunkan stres kerja perawat.

Saat ini unit Hemodialisa di RSUD Sumedang menjadi fasilitas HD dengan jumlah pasien terbanyak di kota sumedang yang menggunakan jaminan BPJS sehingga memiliki dampak permintaan layanan yang tinggi dan membutuhkan indikator mutu yang layak sesuai dengan standar.

Hasil analisis ruang HD di RSUD Sumedang menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan seperti jumlah mesin HD dan jumlah perawat yang berdinamika sering kali tidak sesuai dengan standar yang diterapkan oleh PERNEFRI, jumlah alat kesehatan yang mengalami kerusakan sehingga menghambat proses asuhan perawat dan kurangnya fasilitas yang diterima oleh perawat salah satunya tempat untuk beristirahat yang hanya tersedia di nursing station tidak ada ruangan khusus selain ruangan untuk beribadah yang menjadi salah satu faktor penyebab munculnya stress kerja pada perawat.

Setelah dilakukan wawancara kepada 4 perawat pelaksana menggunakan kuesioner Stres Perawat Pelaksana (SPP) untuk mengkaji tingkat stress kerja yang dialami oleh perawat HD yang terdiri dari mengkaji stress secara fisik seperti mudah lelah saat bekerja, tubuh terasa sakit atau pegal hingga mudah mengantuk. Stress psikologis seperti konsentrasi berkurang, emosional atau *mood* saat bekerja menjadi tidak stabil, dan yang terakhir mengkaji terkait stress perilaku/sosial yang mana ditandai dengan kurangnya interaksi baik dengan pasien maupun dengan rekan kerja akibat dari stress kerja yang dialami.

Ketiga jenis stress tersebut dapat dikategorikan menjadi stress ringan (0 - 29 poin), stress sedang (30 - 58 poin), dan stress berat (59 - 88) yang mana dari keempat responden tersebut didapatkan hasil 2 responden dengan stress ringan dan 2 responden yang mengalami stress sedang. Dari hasil tersebut peneliti hanya mengambil 2 responden dengan tingkat stress sedang.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam Karya Ilmiah akhir Ners ini adalah “Bagaimana stress kerja pada perawat pelaksana dan intervensi *eye movement desensitization and reprocessing butterfly hugs* sebagai *self healing* pada perawat di ruang hemodialisa RSUD Sumedang ?”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penulisan ini adalah menganalisis stress kerja dan intervensi EMDR *Butterfly Hug* pada perawat pelaksana di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Melakukan kajian situasi stress kerja perawat pelaksana di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.
2. Melakukan perumusan SWOT tentang stress kerja di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.
3. Merencanakan intervensi stress kerja di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.
4. Melakukan implementasi *Eye Movement Desensitization And Reprocessing (EMDR) Butterfly Hugs* di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.

5. Melakukan evaluasi hasil dari *Eye Movement Desensitization And Reprocessing (EMDR) Butterfly Hugs* di ruang Hemodialisa RSUD Sumedang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritik

Meningkatkan pengetahuan bagi pembaca terutama bagi perawat. Selain itu juga untuk meningkatkan dan menambah ilmu pengetahuan bagi bidang keperawatan, terutama pada bidang ilmu manajemen keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktik

1. Bagi Keperawatan

Diharapkan bermanfaat bagi pengetahuan mahasiswa keperawatan akan pentingnya terapi *eye movement desensitization and reprocessing butterfly hugs* sebagai *self healing* pada perawat

2. Bagi Rumah Sakit

Untuk menjadi bahan evaluasi dan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan Tingkat stress kerja khususnya pada perawat pelaksana di ruang hemodialisa.

3. Bagi Praktikan Keperawatan

Diharapkan menjadi kebaruan ilmu dalam rangka meningkatkan kualitas mutu pelayanan maupun ketenaga kerjaan.