

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Permenkes nomor 43 tahun 2019 Puskesmas merupakan singkatan dari pusat kesehatan masyarakat, yaitu organisasi yang memberikan fasilitas untuk mengupayakan kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perorangan dengan mengutamakan upaya proaktif dan preventif di wilayah kerjanya.(Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun, 2019)

Puskesmas adalah salah satu unit pelaksana pembangunan kesehatan dan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, oleh karena itu kesehatan adalah suatu aspek yang mempengaruhi kualitas dan produktifitas sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera. Kesehatan yang ingin dicapai adalah keadaan kesejahteraan dalam dari badan, jiwa,dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Tujuan ini hanya dapat diwujudkan oleh petugas kesehatan dan peran serta masyarakat (Dinata, 2018).

Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat, puskesmas perlu didukung oleh tenaga kesehatan yang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas seperti dokter umum, perawat dan bidan (Romadhona, 2018). Menurut Rifiani dan Sulihandari (dalam Agustina, 2019) perawat adalah tenaga profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan wewenang untuk merawat pasien dengan masalah kesehatan.

Menurut Hanafi (dalam Fitriyanti, 2022) seorang perawat juga sering dihadapkan pada suatu usaha penyelamatan kelangsungan hidup atau nyawa seorang pasien, adanya tuntutan-tuntutan tersebut maupun kode etik profesi sendiri, dandisamping itu masih harus menghadapi berbagai macam persoalan, baik dari pasien maupun rekan kerja. Dengan berhadapan banyak orang membuat para perawat merasa bosan dan akan memunculkan suatu sindrom yang disebut *burnout*.

Menurut Freudenberger (dalam Priansa, 2017) *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Freudenberger (dalam Priansa, 2017) memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burned out*) sebuah gedung yang awalnya berdiri tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah terbakar yang nampak hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa *burnout* bisa dipengaruhi oleh stres yang berlebihan, yang sudah terakumulasi karena keterlibatan pemberi dan penerima pelayanan dengan tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu lama.

Menurut Lailani (dalam Ezdha dan Putri, 2019) pekerjaan perawat yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja

yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*.

Studi yang ada melaporkan bahwa 40% perawat mengalami *burnout* level tinggi (Gómez-Urquiza, et al., 2017). Bahkan *World Health Organization* (WHO) memperkirakan ada potensi kekurangan tenaga perawat secara global sebanyak 7,6 juta pada tahun 2030. Sebanyak 35% tenaga perawat melaporkan tidak ingin melakukan praktik karena mengalami *burnout* (Hu, et al 2020).

Menurut Wardani dan Firmansyah (dalam Hapsari, 2022) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon jangka Panjang terhadap *stressor interpersonal* kronis di tempat kerja.

Menurut Haar dan Jarrod (dalam Hapsari, 2022) *burnout* adalah hasil dari disfungsi hubungan antar orang dan lingkungan kerja. *Burnout* adalah keadaan fisik, emosional dan mental yang berfokus pada faktor pekerja dan tempat kerja menurut Demerouti (dalam Hapsari, 2022). Menurut Schauli dan Enzman (dalam Hapsari, 2022) *burnout* didefinisikan sebagai persisten, negative, terkait pekerjaan pada individu normal yang dicirikan karena kelelahan, yang disertai dengan kesusahan, suatu perasaan efektivitas berkurang dan terjadinya penurunan motivasi serta perilaku disfungsional di tempat kerja.

Burnout adalah suatu kondisi fisik, emosi, dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka Panjang (Huda, 2017). Sedangkan menurut Patrick dan Lavery (dalam Sahrah, 2017) *burnout* merupakan melemahnya kondisi seseorang yang meliputi perkembangan emosional negatif seseorang yang diakibatkan sebagai reaksi psikologis serta fisik terhadap kejenuhan dalam bekerja.

Menurut Maslach (dalam Priansa, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terbagi menjadi dua faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan konflik peran. Faktor selanjutnya adalah faktor individu yang meliputi karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, status pernikahan, dan juga pendidikan. Berdasarkan kedua faktor yang mempengaruhi *burnout* terdapat konflik peran, yang menuntut antara pekerjaan dan juga keluarga. Sehingga keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat dipersepsikan dengan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional.

Konflik peran ganda dinyatakan oleh Greenhaus dan Beutell (dalam Sahrah, 2020) sebagai sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran ganda dipengaruhi oleh kultur di mana individu berada dan berasal menurut Masuda, Sortheix, Beham, & Naido (dalam Sahrah, 2020). Namun demikian, salah satu konsekuensi paling umum dari adanya konflik peran ganda ini adalah personal kesejahteraan psikologis individu yang mengalaminya.

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Laksmi, 2012) konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang yang disebabkan karena adanya tekanan dari pekerjaan dan dari rumah tangganya. Aspek-aspek dari konflik peran ganda menurut Greenhaus& Beutell (dalam Darmawati, 2019) adalah konflik berdasarkan waktu (*time based conflict*), aspek konflik berdasarkan tekanan (*strain based conflict*), dan aspek konflik berdasarkan perilaku (*behavior based conflict*).

Menjalankan peran ibu rumah tangga dan juga bekerja sebagai perawat rumah sakit, ketika menjalankan kedua kewajiban tersebut akan berlawanan antara keluargadengan pekerjaan, hal inilah yang akan menimbulkan konflik peran ganda. Konflik peran ganda inilah yang akan menyebabkan *burnout* jika dibiarkan terus menerus, karena tenaga kesehatan beresiko tinggi untuk mengalami *burnout* yang akan mengganggu aktivitas kerjanya (Putri & Mulyana, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 Oktober 2022 pada 5 orang perawat yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Koto VII, sehingga peneliti menemukan fenomena bahwa perawat mengalami kelelahan yang mengakibatkan ia mudah merasa tersinggung, mudah marah tanpa sebab dan juga merasakan tertekan, perawat merasa sering berikap sinis dengan orang lain, perawat juga mengatakan bahwa ia merasa kehilangan semangat dalam bekerja, kurang puas dengan diri sendiri, juga merasakan kurang percaya dengan oaring lain.

Selanjutnya perawat mengatakan bahwa ia mengalami masalah dalam mengatur waktu dalam mengerjakan pekerjaan rumah dan pekerjaannya sebagai perawat, perawat juga mengalami konflik dalam dirinya seperti emosi yang tidak stabil yang mengakibatkan ia sering membawa masalah satu dengan masalah yang

lain, perawat juga merasakan kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dan merasakan kelelahan setibanya dirumah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 26 Oktober 2022 pada lima orang perawat yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Koto VII, perawat tersebut mengatakan jam tidurnya merasa terganggu, kesulitan dalam membagi waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, merasa lelah serta mengalami kecemasan karena harus berhadapan dengan pasien. Wawancara yang dijelaskan sebelumnya membuat kerja perawat di rumah puskesmas bagian UGD menjadi tidak optimal, seperti pengelolaan ruangan belum maksimal, dan perawat memiliki beban kerja tidak hanya di puskesmas melainkan juga di rumah, sehingga membuat perawat menjalankan tugasnya tidak optimal, karena tugas perawat disana lumayan banyak seperti memberikan pelayanan kepada pasien, kemudian tugas administrasi seperti penulisan asuhan keperawatan dan laporan. Dan adapun beberapadata pasien yang rumit dan tentunya harus ditangani dengan hati-hati, adakalanya perawat disana bersikap cuek kepada pasien disebabkan sibuknya mengurus manajemen secara tuntas. Dan ketika kembali kerumah harus mengurus rumah tanggaseperti pekerjaan rumah anak serta suami.

Selanjutnya wawancara dilakukan peneliti kepada lima orang perawat pada tanggal 26 desember 2022, perawat yang saya wawancarai mengatakan bahwa kehilangan waktu momen bersama keluarga karena waktu di habiskan karena pekerjaan, sepulangbekerja merasa lelah untuk melakukan pekerjaan rumah tangga, ketika memiliki tekanan di pekerjaan tidak jarang terbawa kerumah sehingga mudah untuk marah. Selain dari itu tidak jarang mereka mengalami keterlambatan

dalam berangkat berangkat bekerja dan sehingga membuatnya terburu-buru. Ketika bekerja menemui pasien merasa menjadi sebuah tekanan karena pasien yang sulit ditangani, ketika hal itu terjadi membuat perawat tersebut merasa melakukan pekerjaan dengan buruk dan tidak bisa melakukan tanggung jawab yang baik. Perawat tersebut juga mengatakan ketika merasa tugasnya banyak dan belum selesai juga sering mengabaikan orang disekitar dan dapat menyinggung perasaan orang lain.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan perawat pada tanggal 18 Januari 2023. Dari wawancara yang dilakukan pada lima orang perawat, peneliti menemukan dengan adanya banyak pekerjaan membuat perawat tersebut mudah merasa tersinggung ketika ada rekan kerja yang tidak bisa membantu pekerjaannya. Perawat juga mengatakan ia sulit berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena merasa pekerjaan yang dilakukannya terlalu banyak, disebabkan karena lelah dalam bekerja perawat tersebut mengatakan merasa lebih sensitif apalagi disalahkan dalam pekerjaannya.

Merasa kurangnya keinginan dalam bekerja sehingga semangat menurun dan menyebabkan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, selanjutnya perawat tersebut mengatakan merasa pekerjaannya kurang maksimal sehingga membuatnya tidak senang dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Disebabkan oleh tidak senang dalam bekerja membuatnya semakin lama kekurangan energi dan kurangnya keaktifan membuat perawat tersebut merasa ragu akan kemampuannya. Karena adanya rutinitas yang monoton membuat perawat merasa jenuh. Dengan kejenuhan yang dialami oleh perawat tersebut

membuatnya tidak semangat dalam bekerja. Perawat yang lainnya mengatakan jika ia sedang sibuk bekerja cenderung mengabaikan rekan kerja yang lain serta cenderung menjaga jarak dengan yang lainnya yang terkadang merasa ia akan direpotkan kembali. Selain dari itu perawat juga mengatakan merasa kewalahan karena merasa pekerjaannya berat dan banyak yang harus ditangani.

Penelitian tentang hubungan konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat, pernah dilakukan sebelumnya pada tahun 2019 oleh Arina Afiraputri dan Olivia Prabandini Mulyana dengan judul Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Kecenderungan *Burnout* pada Perawat RSUD Pamekasan. Serta pernah juga diteliti oleh Melita Fitriyanti pada tahun 2022 dengan judul *Burnout* ditinjau dari konflik peran ganda dan konsep diri pada perawat wanita yang sudah menikah di rumah sakit dr. Noesmir Baturaja. Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian sebelumnya yakni terletak pada tempat penelitian yang dilakukan peneliti di Puskesmas Koto VII, serta perbedaan judul variabelnya.

Berdasarkan uraian yang peneliti jabarkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Koto VII” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Koto VII ?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peraganda dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Koto VII.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman para perawat agar lebih semangat dalam bekerja dan melakukan tugas-tugas di rumah sakit, sehingga dapat memajemen waktu dan pengelolaan diri yang positif di lingkungan kerja agar beban pikiran tidak menumpuk dan meminimalkan adanya *burnout*.

b. Manfaat bagi Keluarga

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada keluarga tentang gambaran hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Koto VII.

c. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian pada bidang psikologi industry dan organisasi terutama yang ingin meneliti mengenai konflik peran ganda dan *burnout*.