

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sektor kesehatan sebagai pilar utama kesejahteraan masyarakat memberikan tekanan luar biasa pada perawat sebagai garda terdepan (Health Workforce, 2020). Faktor seperti jadwal kerja yang ekstrem, paparan terhadap penderitaan pasien, kekurangan personel dan minimnya dukungan psikologis membuat perawat rentan mengalami kelelahan fisik dan emosional. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan, membahayakan keselamatan pasien melalui berbagai insiden merugikan, serta meningkatkan intensi tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaan (Dall'Ora dkk., 2020).

World Health Organization (2025) melansir bahwa terdapat 29 juta perawat di seluruh dunia, menjadikan profesi ini menjadi salah satu pilar utama dalam sistem layanan kesehatan global. Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (2024), melaporkan jumlah tenaga kesehatan mencapai 1,49 juta orang, dengan jumlah perawat mendominasi sebanyak 582.023 orang (39,06%). Di Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri, tercatat 11.112 orang perawat yang merupakan 1,9% dari total perawat nasional. Angka ini menunjukkan bahwa perawat merupakan sumber daya manusia terbesar yang menopang sistem kesehatan di tingkat nasional ataupun daerah.

Peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan sangat penting. Bukan hanya terlihat dari jumlahnya, tetapi kompleksitas tanggung jawab yang diemban oleh perawat yang tidak hanya terbatas pada tindakan medis, namun mencakup berbagai tugas kolaboratif dengan tenaga kesehatan lainnya (Potter dkk., 2025). Perawat tidak hanya memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, tetapi juga memiliki kewenangan untuk melakukan edukasi, konseling, serta berkolaborasi dengan tenaga medis lain (Permenkes RI, 2019). Seluruh tindakan tersebut dilaksanakan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, empati, serta tanggung jawab moral terhadap pasien, teman sejawat, dan profesi. Hal ini sejalan dengan ketentuan bahwa perawat wajib memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kode etik, standar pelayanan keperawatan, standar profesi, dan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes RI, 2019).

Pada praktiknya, perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien dibandingkan profesi kesehatan lainnya. Perawat memberikan pelayanan secara kontinu selama 24 jam, mulai dari observasi, tindakan keperawatan, hingga evaluasi kondisi pasien, sehingga disebut memiliki peran sentral dalam proses perawatan (Potter dkk., 2025). Melalui interaksi tersebut, perawat menerapkan keterampilan keperawatan termasuk *compassionate care*, yang berperan dalam mengurangi stres serta pengalaman negatif yang dialami selama perawatan (Rasheed dkk., 2021). Hal ini menjadikan perawat memegang peran penting dalam membentuk persepsi pasien terhadap kualitas pelayanan rumah sakit.

Tingginya intensitas interaksi serta tuntutan pelayanan yang bersifat berkelanjutan menempatkan perawat pada kondisi kerja yang tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan psikologis yang kuat. Perawat dihadapkan pada berbagai tekanan, baik dari kondisi pasien yang beragam, tuntutan keluarga pasien, maupun beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan emosional (Dall'Ora dkk., 2020). Dalam situasi tersebut, kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan tetap menjalankan peran secara optimal menjadi hal yang krusial. Kemampuan ini dalam kajian psikologi dikenal sebagai resiliensi, yaitu kemampuan untuk tumbuh dan pulih dari trauma serta beradaptasi secara positif terhadap tantangan (Connor & Davidson, 2003).

Harapannya, seorang perawat mampu mengembangkan resiliensi yang optimal, yaitu kemampuan untuk beradaptasi secara positif, memelihara keseimbangan psikologis, dan tumbuh melalui pengalaman sulit, sehingga risiko timbulnya gangguan psikologis dapat ditekan seminimal mungkin. Resiliensi yang baik penting agar individu dapat mempertahankan fungsi sosial, emosional, dan kognitifnya meskipun menghadapi stres berat atau trauma, sesuai norma dan nilai yang berkembang dalam masyarakat yang menghargai ketangguhan mental dan adaptasi yang konstruktif (Southwick dkk., 2014). Pengalaman negatif yang diterima dapat dijadikan sebagai efek penguat (*steeling effect*) terhadap respon pada stress atau kesulitan yang ditemui di masa mendatang (Rutter, 2012).

Penelitian *Pragholapati (2020)*, pada perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat salah satu Rumah Sakit di Bandung menunjukkan bahwa mayoritas perawat (11 orang) memiliki resiliensi tinggi, dan sisanya sebanyak 8 orang

memiliki resiliensi rendah. Hasil serupa didapat pula oleh Editya dkk. (2021) pada sebuah rumah sakit di Jakarta yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masuk dalam kategori resilien, yakni sebanyak 137 perawat (87,82%), sedangkan 18 perawat lainnya (11,54%) tergolong sangat resilien, serta satu perawat (0,64%) yang berada pada kategori sedikit resilien. Diperkuat oleh Az Zahra (2024), penelitian pada perawat RSUD dr Rasidin Padang menemukan mayoritas perawat (74.8%) memiliki resiliensi yang tinggi (86 dari total responden 115 perawat).

Penelitian Sari dkk. (2023), menemukan jika sebagian besar perawat Puskesmas Kota Bandung memiliki resiliensi sedang (41,2%), sebagian lainnya memiliki resiliensi rendah (35,3%), dan sebagian kecilnya memiliki resiliensi tinggi (23,5%). Hasil berbeda ditemukan oleh Fritson (2019), yang melakukan penelitian pada perawat di kota Palu menemukan sebanyak 76,1% responden (51 orang) memiliki resiliensi rendah, dan 23,9% responden (16 orang) memiliki resiliensi tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Bunga dkk. (2020) menemukan fakta menarik, yaitu walaupun hampir dua pertiga perawat mengalami mengalami *burnout* dalam bentuk penurunan pencapaian personal (70%), namun perawat tetap memiliki resiliensi tinggi dalam aspek optimisme (88,33%). Dharmeswari (2022), juga menemukan korelasi positif antara resiliensi dan tingkat burnout pada perawat di RS Bali Royal. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa tingkat resiliensi perawat di Indonesia bervariasi.

Wawancara pendahuluan terhadap lima perawat dari tiga rumah sakit menunjukkan variasi dalam motivasi kerja, pengalaman dan cara menghadapi tekanan. Sebagian perawat memilih profesi berdasarkan motivasi pribadi,

sementara lainnya karena dorongan keluarga. Pengalaman kerja di berbagai tempat seperti Instalasi Gawat Darurat, Unit Hemodialisa, Ruang Rawat Inap, Poliklinik, dan Unit Intensif menunjukkan tuntutan kerja yang kompleks dan berbeda-beda. Seluruh perawat pernah mengalami konflik dengan rekan kerja, atasan maupun pasien, namun tetap menjaga profesionalitas dengan mengendalikan emosi, berkomunikasi secara sopan serta menggunakan strategi koping seperti beristirahat, bercanda atau menyendiri. Meskipun demikian, waktu pemulihan dari tekanan bervariasi, mulai dari beberapa hari hingga berminggu-minggu, bahkan ada yang membutuhkan waktu lebih lama tanpa menyadri kelelahan emosional yang dialami. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun perawat memiliki kemampuan adaptasi dan strategi koping yang baik, mereka tetap mengalami tekanan kerja dan berpotensi mengalami *burnout*.

Kondisi ini memperlihatkan adanya potensi keterkaitan antara tingkat tekanan psikologis perawat dengan kemampuan untuk tetap bangkit, beradaptasi dalam menghadapi tekanan atau tantangan hidup yang berat, sehingga perawat dapat mempertahankan fungsi dan menjaga sikap profesional saat berhadapan dengan pasien. Jika tidak, kualitas layanan interpersonal dapat menurun dan memicu keluhan dari pasien maupun keluarga. Data pengaduan RSUD Wates Tahun 2023, mencatat dari sebanyak 38 aduan, 15% (6 aduan) menyoroti sikap petugas, termasuk perawat. Rinciannya menunjukkan adanya laporan perawat yang tidak ramah, bersikap ketus, mengabaikan pertanyaan pasien, terkesan mempersulit prosedur, hingga memberikan penjelasan medis secara terburu-buru dan kurang serius (Bidang Pelayanan Medis dan Pengembangan Mutu, 2023). Data ini

mengindikasikan adanya keluhan terkait kualitas interaksi dan komunikasi petugas dengan pasien sekaligus menguatkan urgensi pentingnya menjaga keseimbangan psikologis perawat agar tetap mampu menunjukkan sikap profesional, empatik, dan komunikatif dalam setiap pelayanan.

Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk tumbuh dan pulih dari trauma serta beradaptasi secara positif terhadap tantangan (Connor & Davidson, 2003). Southwick dkk. (2014), menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan beradaptasi secara konstruktif dalam menghadapi tekanan atau tantangan hidup yang berat, yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan mental seseorang. Meski demikian, ketika resiliensi tidak didukung oleh sistem kerja yang adaptif dan lingkungan organisasi yang suportif, resiliensi justru dapat menjadi beban moral bagi individu untuk tetap "tangguh" tanpa adanya perubahan struktural yang mendukung kesehatan mental mereka (Min, 2022).

Resiliensi memiliki peran yang penting bagi individu, terutama bagi perawat yang bekerja dengan banyak orang dengan berbagai kondisi. Resiliensi berperan mencegah stres berlebihan pada perawat di unit intensif sehingga dapat terhindar dari penurunan kinerja (Alkubati dkk., 2025). Perawat yang resilien akan mampu mempertahankan performa optimal karena resiliensi dapat mengurangi dampak buruk dari *compassion fatigue*, khususnya mengenai kepuasan kerja dan keinginan untuk *resign* (Labrague & de Los Santos, 2021). Hal ini diperkuat oleh Yi dkk., (2024), yang menyebutkan bahwa resiliensi yang tinggi terbukti mengurangi keinginan untuk berhenti bekerja dan Min (2022), yang berpendapat bahwa resiliensi memperbaiki *work-life balance*. Castillo-González dkk., (2024),

menekankan bahwa perawat yang memiliki resiliensi tinggi akan beresiko rendah terkena *burnout*, baik kelelahan kerja, depersonalisasi dan kelelahan emosional. Nidhi Garg, Regina Rabello, Mihin Rinu, Muna Subba (2023), juga menerangkan pentingnya resiliensi, yaitu menjaga kesejahteraan emosional perawat, meningkatkan perawatan pasien, mendorong kepuasan kerja, mempromosikan kerjasama tim, meningkatkan kemampuan adaptif perawat terhadap perubahan, dan memastikan keselamatan pasien.

Penelitian ini memfokuskan *burnout* sebagai variabel bebas karena *burnout* merupakan bentuk respon terhadap adanya tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus pada perawat. *Burnout* yang tidak tertangani dengan baik akan berakibat pada penurunan kualitas interaksi interpersonal seperti perilaku tidak ramah, pengabaian, terkesan cuek, yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan pasien, seperti yang ditemukan oleh Jun dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa *burnout* perawat secara konsisten memiliki hubungan negatif dengan kepuasan pasien. Pemilihan *burnout* sebagai variabel bebas ini juga didukung oleh adanya temuan wawancara yang menunjukkan adanya paradoks, yaitu perawat dengan tingkat resiliensi yang relatif baik tetap dapat mengalami *burnout* akibat tekanan kerja yang kronis.

Temuan penelitian sebelumnya mengenai hubungan *burnout* dan resiliensi menunjukkan hasil yang belum konsisten. Studi internasional menunjukkan adanya hubungan negatif antara *burnout* dan resiliensi (Castillo-González dkk., 2024). Namun, temuan Bunga dkk. (2020) dan Dharmeswari (2022) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *burnout* tetap memiliki resiliensi yang baik. Perbedaan

hasil tersebut mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris yang perlu diuji lebih lanjut.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan memfokuskan *burnout* sebagai faktor yang mempengaruhi resiliensi serta berusaha mengisi celah antara ketidakkonsistenan penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan resiliensi pada perawat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *burnout* dengan resiliensi pada perawat.

2. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan rumpun ilmu psikologi terutama di bidang Psikologi Industri-Organisasi dan Psikologi Klinis dengan memperkaya literatur mengenai hubungan antara *burnout* dan resiliensi serta memperluas pemahaman tentang kesehatan mental pada lingkungan professional beresiko tinggi seperti tenaga kesehatan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajemen rumah sakit untuk merancang program dukungan yang

dapat mengurangi *burnout* dan meningkatkan resiliensi perawat, menjadi acuan dalam pengembangan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan mental perawat ditempat kerja dan membantu perawat memahami pentingnya resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja sehingga mereka dapat mengembangkan strategi koping yang lebih efektif serta lebih sadar akan kondisi mental mereka.