



Poseidon

Jurnal Ilmiah Psikologi & Psikologi Kelautan-Kemaritiman



Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Pilot Pesawat Terbang Militer Jenis Rotary Wing dengan Pilot Pesawat Terbang Militer Jenis Fix Wing di Wing Udara 1 Puspenerbal Juanda
Indra Teguh Wicaksana, Bachtiar Susanto & Akhmad Fauzie

Persepsi terhadap Profesi Psikolog pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
Wiwik Sulistiani & Rini Nurahaju

Terapi Spiritual Self Schema (3-S) untuk Menurunkan Impulsivitas pada Remaja dengan Penyalahgunaan Zat (Substance Abuse)
Akhmad Fauzie

Pengaruh Pemberian Penguat Positif terhadap Penurunan Perilaku Merokok pada Masa Dewasa Awal
Puri Aquarisnawati

Tingkat Burnout pada Perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya
Nurul Sih Widanti, Widjajaning Budi & Muhammad Zainal Abidin

Depresi pada Ibu yang Memiliki Anak Autisme
Weni Endahing Warni & Wiwik Sulistiani

Penerimaan Diri Menjelang Masa Menopause (Pra-Menopause) Ditinjau Dari Status Pekerjaan
Devi Yulia Rachmawati, Adnani Budi Utami & Ratna Insyani Kusumawati

Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
School of Psychology Hang Tuah University



Poseidon

Jurnal Ilmiah Psikologi dan
Psikologi Kelautan-Kemaritiman
Fakultas Psikologi
Universitas Hang Tuah

Poseidon adalah nama dewa laut dalam legenda bangsa Yunani. Jurnal Poseidon merupakan salah satu realisasi dari visi, misi dan tujuan Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah sebagai Fakultas Psikologi pertama di Indonesia yang mengembangkan psikologi kelautan-kemartiman.

Jurnal Poseidon akan menghadirkan kajian, baik dari hasil penelitian maupun tulisan konseptual yang membahas tema-tema dan permasalahan psikologi dalam ruang lingkup psikologi industri-organisasi, psikologi klinis, psikologi perkembangan, psikologi sosial, psikologi pendidikan dan pendekatan humaniora-interdisipliner lainnya. Secara khusus, Jurnal Poseidon merupakan jurnal ilmiah psikologi pertama di Indonesia yang memiliki kekhususan kajian, yaitu psikologi kelautan-kemaritiman. Melalui penerbitan 2 kali dalam setahun, yaitu periode Januari-Juni dan periode Juli-Desember, Jurnal Poseidon mampu memberi informasi dan wacana pemikiran serta solusi terkait dengan permasalahan masyarakat yang bersifat psikologis, dan secara khusus mampu memberi sumbangsih bagi pembangunan kelautan Indonesia dari pendekatan psikologi.

SUSUNAN REDAKSI

- Pelindung : Rektor Universitas Hang Tuah
- Penaschat : Dekan Fakultas Psikologi Univ. Hang Tuah
- Penanggung Jawab : Drs. Bachtiar Susanto, MBA, Psikolog
- Ketua Penyunting : Akhmad Fauzic, M.Psi, Psikolog
- Penyunting Pelaksana : Drs. H.M. Zainal Abidin, M.Si, Psikolog
Wiwik Sulistiani, M.Psi, Psikolog
Weni Endahing Warni, M.Psi, Psikolog
Gartinia Nurcholis, S.Psi, Psikolog
Ratna Insyani Kusumawati, M.Psi, Psikolog
Rini Nurahaju, M.Si, Psikolog
Drs. H. Widajaning Budi, M.Si, Psikolog
- Mitra Bestari : Prof. Dr. Sapto J. Poerwowidagdo, M.Sc
Prof. Koentjoro, MBSc, Ph.D (UGM)
Prof. DR. Nurohman Hadjam (UGM)
Prof. DR. Sarlito Wirawan S (UT)
Prof. DR. Muhari (UNESA)
- Distribusi : Prapti Ariani, SH
Dra. Agustina Retno W
Nugroho
- Alamat Penyunting : Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
Jln. Arif Rahman Hakim 150 Surabaya 60111
Telp. 031-5945864, 5945894, fax. 031-5946261
e-mail : fpsi@hangtuah.ac.id

DAFTAR ISI

Pengantar Redaksi

Indra Teguh Wicaksana Bachtiar Susanto Akhnad Fauzie	01	Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Pilot Pesawat Terbang Militer Jenis <i>Rotary Wing</i> dengan Pilot Pesawat Terbang Militer Jenis <i>Fix Wing</i> di Wing Udara 1 Puspenerbal Juanda
Wiwik Sulistiani Rini Nurahaju	16	Persepsi terhadap Profesi Psikolog pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
Akhnad Fauzie	25	Terapi Spiritual Self Schema (3-S) untuk Menurunkan Impulsivitas pada Remaja dengan Penyalahgunaan Zat (<i>Substance Abuse</i>)
Puri Aquarisnawati	42	Pengaruh Pemberian Penguat Positif terhadap Penurunan Perilaku Merokok pada Masa Dewasa Awal
Nurul Sih Widanti Widjajaning Budi Muhammad Zainal Abidin	53	Tingkat <i>Burnout</i> pada Perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya
Weni Endahing Warni Wiwik Sulistiani	67	Depresi pada Ibu yang Memiliki Anak Autisme
Devi Yulia Rachmawati Adnani Budi Utami Ratna Insyani Kusumawati	82	Penerimaan Diri Menjelang Masa <i>Menopause</i> (<i>Pra-Menopause</i>) Ditinjau Dari Status Pekerjaan

Tingkat *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya

Nurul Sih Widanti

Widjajaning Budi

Muhammad Zainal Abidin

Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat akibat pekerjaan yang dilakukan. *Burnout* merupakan manifestasi yang sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diikuti rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sebagai hasil dari stress kerja yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan fenomena yang pertama kali diidentifikasi pada profesi pelayanan pada pekerja sosial dan perawat. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit "X" Surabaya, salah satu rumah sakit milik pemerintah yang cukup berkembang dalam 5 tahun terakhir. Subyek dalam penelitian ini adalah para perawat di Instalasi Rawat Inap yang dinilai memiliki tugas yang kompleks dalam menangani pasien. Sampel penelitian ini menggunakan sampel populasi karena jumlah jumlah subyek yang sesuai dengan kriteria penelitian tidak terlalu banyak sehingga keseluruhan subyek dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sejumlah 43 subyek. Berdasarkan pengambilan data yang dilakukan diperoleh hasil bahwa 17 orang atau 39,5% dari keseluruhan sampel penelitian memiliki kecenderungan *burnout* yang berada pada tingkat tinggi, 12 orang atau 27,9% dari keseluruhan sampel penelitian memiliki kecenderungan *burnout* pada tingkatan sangat tinggi, 10 orang atau 23,3% dari keseluruhan sampel penelitian memiliki kecenderungan *burnout* pada tingkatan sedang dan hanya 3 orang atau 7% yang memiliki kecenderungan *burnout* rendah dan 1 orang atau 2,3% yang memiliki kecenderungan mengalami *burnout* yang tergolong sangat rendah. Selain melihat tingkat *burnout*, dalam penelitian ini juga dilakukan tabulasi silang antara aspek usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak, lama dinas di Rumah Sakit "X" dan Instalasi Rawat Inap, jumlah pasien yang ditangani dan kenyamanan fasilitas istirahat yang ada dengan masing-masing indikator. Dari hasil penelitian ini disarankan kepada pihak Rumah Sakit "X" untuk membuat kebijakan yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya *burnout* pada perawat. Selain itu kepada perawat juga disarankan untuk lebih intens dalam menjalin kerjasama dan mengkomunikasikan kepada pihak-pihak yang dinilai dapat membantu apabila mendapatkan masalah dalam pelaksanaan tugas sehingga juga dapat memperkecil kemungkinan terjadinya *burnout*.

Keywords: *burnout*, perawat, Rumah Sakit "X"

Semakin pesatnya pembangunan yang terjadi dewasa ini, semakin berkembang pula berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Bekerja pada dasarnya merupakan aktifitas dasar dan menjadi hal yang esensial dari kehidupan manusia. Seseorang bekerja karena adanya ada harapan yang hendak dicapainya. Orang berharap bahwa aktifitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu

keadaan yang lebih baik daripada keadaan yang sebelumnya. Pekerjaan akan dapat memberinya status serta dapat mengikat seseorang serta masyarakat disekitarnya. Bekerja juga merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna bagi kehidupan seseorang. Bekerja pada hakikatnya tidak hanya untuk kepentingan sendiri, tetapi juga bagi kepentingan yang memberi manfaat bagi orang lain (Anorogo & Widiyanti,

1993:31).

Segala bentuk kerja akan berkaitan dengan penggunaan tenaga manusia, begitu pula dalam suatu perusahaan yang terdiri dari faktor kerja dan organisasi. Faktor kerja merupakan hasil dari manusia dan faktor organisasi dilaksanakan dan dihasilkan oleh manusia. Organisasi selalu menginginkan para anggotanya dapat memberikan kontribusi kerja yang terbaik. Namun pada kenyataannya, seringkali ditemui adanya kesenjangan antara *performance* kerja yang diharapkan dengan *performance* kerja yang sesungguhnya.

Bekerja seringkali dapat menimbulkan ketegangan. Pada dasarnya setiap manusia dapat mengalami ketegangan hidup yang disebabkan adanya tantangan, kesulitan, ancaman atau ketakutan terhadap bahaya kehidupan termasuk dalam lingkungan kerja yang sulit dipecahkan. Ketegangan yang berlarut-larut dapat menimbulkan stress. Stress ini merupakan suatu tekanan psikis atau emosi pada seseorang. Davis (dalam Andriani, 2001 : 2) menyatakan bahwa hampir semua kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stress, tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri dan besarnya stress tersebut. Lebih lanjut Davis menjelaskan, bahwa bila tidak ada stress sama sekali dalam suatu pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan tersebut cenderung tidak ada sehingga mengakibatkan *performance* kerjanya cenderung rendah. Bila stress meningkat, *performance* kerjanya juga cenderung meningkat karena stress membantu individu mengerahkan sumber-sumber yang ada pada dirinya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Namun bila stress itu dibiarkan menjadi sangat besar, *performance* kerja individu akan menurun karena stress yang berlebihan akan dapat mengganggu pelaksanaan tugas.

Stress kerja dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan (Fraser, 1992 : 77). Gejala stress ini diantaranya ditandai dengan hilangnya nafsu makan, turunnya berat badan secara drastis, susah tidur atau kelelahan secara terus menerus. Dampak negatif dari stress kerja berpengaruh terhadap organisasi. Dampak negatif tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk *absenteeism* (tidak masuk kerja), produktifitas kerja menjadi rendah, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, dampak stress kerja juga berpengaruh pada individu karyawan itu sendiri. Karyawan akan

mengalami kebosanan, depresi, lekas marah dan mudah mengalami kecelakaan kerja, serta kurang konsentrasi (Gibson dkk dalam Andriani, 2001 : 3). Stress kerja terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Seseorang akan mudah mengalami stress apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan. Hal ini akan dapat menimbulkan gangguan, baik secara fisik maupun psikis. Dalam usaha mengatasi stress tersebut, ada yang berhasil, namun ada juga yang gagal.

Masalah kemudian yang timbul apabila individu tidak dapat mengatasi stress adalah tubuh tidak dapat membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi stress. Keadaan ini disebut *burnout*. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana seorang pekerja menderita kelelahan kronis, kebosanan dan menarik diri dari pekerjaannya (Davis & Newstrom, 1992 : 197). Pekerja yang mengalami *burnout* lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis tentang karier mereka.

Burnout merupakan masalah yang berkembang dalam bisnis dimana saja. *Burnout* terjadi ketika seorang karyawan kehabisan sumber daya fisik dan mental yang disebabkan karena bekerja keras yang berlebihan (Dessler, 1998 : 328). Dari bermacam-macam jenis pekerjaan yang ada, salah satunya adalah jenis pekerjaan pelayanan sosial. Pekerjaan ini sangat berbeda dengan profesi pekerjaan yang lain, karena pekerjaan ini harus menggunakan dirinya sendiri sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan orang lain yang terkadang tidak selalu menghargai hasil kerja mereka (Shinn dalam Andriani, 2001: 4).

Praswati (*Kompas*, 31 Agustus 1996 : 9) menyatakan bahwa orang yang bekerja pada sektor pelayanan sosial rentan dengan gejala *burnout*. Dalam sektor pelayanan sosial, orang yang bekerja di dalamnya dihadapkan pada tanggung jawab terhadap kesejahteraan orang lain. Tanggung jawab seperti ini cenderung dipersepsi sebagai tanggung jawab yang serius dan mulia.

Pekerjaan pelayanan sosial dihadapkan pada manusia dan bukan pada benda mati sehingga menuntut adanya pencurahan emosional yang tinggi namun belum tentu setiap orang menyukainya. Fink (dalam Adi, 1994 : 38) menyatakan bahwa bidang pekerjaan sosial termasuk yang berkaitan dengan pelayanan di

bidang perawatan kesehatan.

Perawat merupakan profesi yang bersifat kemanusiaan yang dilandasi tanggung jawab dan pengabdian, sehingga pelayanan kesehatan menyangkut upaya kemanusiaan yang dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya suatu ketulusan, saling menghargai dan kebijaksanaan terhadap sesama manusia. Tugas perawat mempunyai peranan penting dalam membantu pasien mempertahankan kondisi kesehatannya, baik melalui perlakuan secara fisik, sosial maupun psikologis dan menuntut penguasaan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, tugas keperawatan juga memerlukan adanya kesabaran yang cukup tinggi dalam menghadapi pasien-pasien yang biasanya menuntut banyak hal dari perawatnya.

Tugas perawat juga bertanggung jawab terhadap kehidupan pasien. Hal ini merupakan faktor utama dalam keberhasilan pekerjaan mereka. Tanggung jawab tersebut menuntut adanya pelaksanaan pekerjaan yang efektif. Banyak hal yang menuntut seorang perawat untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, pekerjaan sebagai perawat, sebagai pekerjaan yang bersifat sosial, termasuk pekerjaan yang rentan mengalami stress kerja.

ILO (*International Labour Organization*) menyatakan sejumlah pekerjaan dengan tingkatan stress tertentu, dan secara lengkap adalah sebagai berikut:

Berdasarkan daftar tersebut diatas, dapat dilihat bahwa profesi perawat memiliki kecenderungan tingkat stress yang cukup tinggi. *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* membuat daftar 130 pekerjaan yang memiliki kecenderungan tingkat stress yang tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang memiliki kecenderungan tingkat stress paling tinggi antara lain buruh, sekretaris, teknisi laboratorium klinis, perawat, penyelia tingkat bawah, pelayan restoran, operator mesin, pekerja perkebunan dan pekerja pertambangan (dalam Schultz dan Schultz, 2002 : 362).

Tingkat stress yang tinggi dan berkepanjangan tersebut akan dapat mengarah pada kecenderungan *burnout* terhadap pekerjaan tersebut. Gejala *burnout* dapat terjadi baik berupa kelelahan fisik maupun penarikan diri secara psikologis. Gejala seperti penarikan diri ini merupakan gejala *burnout* akibat tekanan psikologi yang disebabkan oleh stress yang berkepanjangan pada pekerjaan sosial (Shinn dalam Andriani, 2001 : 6). Gejala tersebut timbul karena dalam pekerjaan ini dituntut adanya persiapan emosional yang matang dalam menghadapi orang lain. Oleh karena itu, perawat sangatlah rentan terhadap *burnout*. Gejala *burnout* menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja renggang, dan

Tabel 1. Tingkat Stress pada Sejumlah Pekerjaan

Urutan	Jenis Pekerjaan	Tingkat Stress Range 1 - 10
1	Pekerja Pertambangan	8,9
2	Polisi	7,7
3	Sipir penjara	7,5
4	Pekerja konstruksi	7,5
5	Pilot penerbangan	7,5
6	Wartawan / Jurnalis	7,5
7	Pekerja Periklanan	7,3
8	Dokter Gigi	7,3
9	Aktor	7,2
10	Dokter	6,8
11	Pekerja	6,8
12	Perawat	6,5
13	Kru Film	6,5
14	Petugas ambulan	6,3
15	Musisi	6,3
16	Petugas pemadam kebakaran	6,3
17	Guru	6,2
18	Pekerja Sosial	6,2
19	Manajer Personalia	6,0

Sumber : *Conditions of work digest: Preventing stress at work*
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/whatts.htm>

timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan dan tempat kerja perawat.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress kerja, tergantung bagaimana reaksi karyawan menghadapinya. Setiap individu mempunyai persepsi yang mungkin berbeda terhadap suatu hal walaupun dalam hal dan situasi yang sama. Apabila individu memiliki persepsi yang positif terhadap suatu hal, maka individu cenderung akan memiliki kesan yang baik. Tetapi apabila individu memiliki persepsi yang negatif terhadap suatu hal, maka individu akan memberi kesan yang kurang baik terhadap situasi tersebut.

Robbins (2002 : 318) menjelaskan bahwa apa yang dipersepsikan oleh individu sebagai satu lingkungan kerja yang efisien dan menantang dapat dipandang oleh individu lain sebagai lingkungan yang mengancam dan menuntut. Jadi potensial munculnya stress kerja dalam faktor lingkungan organisasional dan individual tidak dalam keadaan obyektif, melainkan terletak pada penafsiran seorang individu terhadap faktor-faktor tersebut.

Banyak faktor yang kiranya dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada perawat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut mungkin saja berbeda-beda antara satu perawat dengan yang lainnya. Oleh karena itu, dirasakan perlu untuk digali lebih dalam berbagai informasi dari para perawat itu sendiri berkaitan dengan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* dalam melakukan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan karena profesi perawat rentan terhadap stress, bahkan dapat mengarah ke terjadinya *burnout*, terutama di bagian yang menuntut kemampuan yang lebih dalam melaksanakan tugas keperawatannya. Dengan adanya eksplorasi terhadap faktor-faktor yang mendorong terjadinya *burnout* pada perawat, diharapkan dapat dilakukan antisipasi yang lebih efektif oleh pihak-pihak yang berwenang agar para perawat dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik demi untuk kesembuhan pasien.

Rumah Sakit "X" Surabaya merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah yang berkembang secara pesat dalam 5 tahun terakhir. Saat ini rumah sakit tersebut telah menjadi salah satu rumah sakit rujukan untuk wilayah Indonesia bagian timur. Rumah sakit ini sekarang juga telah menjadi salah satu rumah sakit pendidikan yang bekerja sama dengan institusi pendidikan untuk menjadi tempat praktek bagi para calon dokter.

Selain itu sebagai rumah sakit milik pemerintah, pasien yang berobat di rumah sakit ini memiliki latar belakang yang beraneka ragam, baik secara status sosial, pendidikan maupun budayanya. Hal tersebut dinilai akan dapat mempengaruhi kondisi kerja para karyawannya, terutama perawat yang paling banyak berinteraksi dengan pasien.

Penentuan rumah sakit "X" ini selagai tempat untuk pelaksanaan penelitian juga didasari atas keinginan dari pihak manajemen untuk mengetahui tentang tingkat stress kerja dari para perawat, karena dikhawatirkan saat ini para perawat, terutama di Instalasi Rawat Inap, mulai menunjukkan adanya kelelahan kerja yang dinilai mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pihak manajemen menganggap perlu untuk diketahui bagaimana tingkat *burnout* para perawat terutama di Instalasi Rawat Inap yang cenderung membutuhkan tenaga yang lebih banyak dan lebih intens dalam menangani pasien.

RUMUSAN MASALAH

Seberapa tinggi tingkat *Burnout* Perawat Rumah Sakit "X" Surabaya?"

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Burnout

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974 untuk menjelaskan suatu keadaan menurunnya fisik dan emosi seseorang sebagai hasil dari kondisi kerja. Lebih lanjut dijelaskan oleh Farber (dalam Andriani, 2001 : 14), *burnout* merupakan tahap akhir pemecahan masalah yang tidak sukses dari kondisi stress yang negatif. Baron dan Greenberg (1997 : 236) menyatakan bahwa *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diikuti rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sebagai hasil dari stress kerja yang berkepanjangan. Oleh karena itu penyebab *burnout* umumnya sama dengan penyebab stress kerja. Maslach (dalam Schabracq et al, 1996 : 314) menyatakan bahwa *burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional,

memperlakukan orang dengan tidak manusiawi dan berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri yang terjadi pada individu yang bekerja di bidang pelayanan sosial. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Miner (dalam Andriani, 2001 : 14) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan fenomena yang pertama kali diidentifikasi pada profesi pelayanan pada pekerja sosial dan perawat.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan fisik, emosional serta berkurangnya perhatian kepada orang lain maupun pekerjaan sebagai akibat dari tekanan kerja yang berkepanjangan yang dialami dalam suatu situasi kerja, terutama pada pekerjaan pelayanan sosial.

Karakteristik Burnout

Baron dan Greenberg (1997 : 236) mengemukakan bahwa orang yang mengalami *burnout* memiliki karakteristik tertentu, yaitu :

1. *Kelelahan Fisik (Physical Exhaustion)*. Individu memiliki tenaga yang sedikit dan merasa lelah sepanjang waktu. Individu mengeluhkan gejala-gejala ketegangan fisik, seperti sakit kepala, rasa tidak suka, bosan, tidak bisa tidur dan perubahan kebiasaan makan.
2. *Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)*. Individu merasa tidak berdaya, mengalami depresi dan perasaan terjebak pada pekerjaannya.
3. *Kelelahan Sikap Mental (Attitudinal Exhaustion)*. Individu merasa tidak kompeten, mudah menjadi sinis terhadap orang lain, mempunyai sikap negatif pada orang lain dan cenderung masa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan organisasinya, serta peristiwa hidupnya secara umum.
4. *Rasa Pencapaian Diri yang Rendah (Low Personal Accomplishment)*. Individu beranggapan bahwa mereka tidak bisa atau belum bisa mencapai hasil di masa lalu dan juga beranggapan bahwa mereka tidak akan sukses di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dalam diri individu muncul perasaan tidak berdaya sehingga individu berhenti berusaha dan apatis.

Maslach (dalam Andriani, 2001 : 16) menyebutkan karakteristik individu yang

mengalami *burnout*, antara lain :

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Individu merasa tidak mampu untuk mengatasi permasalahannya.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*). Individu memperlakukan orang lain secara tidak manusiawi, seperti bersikap sinis, memperlakukan orang lain seperti benda mati.
3. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*). Individu merasa belum mampu untuk mencapai prestasi kerja pada waktu lampau. Mereka juga merasa tidak akan mencapai prestasi kerja pada waktu yang akan datang.

Faktor-faktor yang Menyebabkan Timbulnya Burnout

Baron dan Greenberg (1997 : 237) mengemukakan bahwa sumber *burnout* antara lain adalah karakteristik individu, faktor organisasional, dan kejadian sepanjang hidupnya. Lebih lanjut Cherniss (dalam Andriani, 2001 : 16) berpendapat bahwa sumber *burnout* bisa dipengaruhi oleh faktor individu, organisasional, budaya dan masyarakat.

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* antara lain :

1. *Faktor Individu*. Gejala *burnout* tiap individu tidak sama. Hal ini dikarenakan tiap individu mempunyai kemampuan dan toleransi yang berbeda dalam mengatasi berbagai situasi stress. Sumber itu meliputi sifat-sifat kepribadian, tujuan karier, pengalaman masa lalu, persepsi ketidakberhasilan seseorang karena karier yang terhambat, dan sebagainya (Rosyid, 1996 : 2). Karakteristik lainnya adalah sikap yang pesimis, ketidakmampuan mengontrol lingkungan dan tantangan, serta kurangnya melibatkan diri sepenuh hati dalam pekerjaan (Baron & Paulus, dalam Andriani, 2001 : 22).

Ada beberapa aspek dalam individu yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*, yaitu :

1. *Jenis Kelamin*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maslach dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory (MBI)* menunjukkan bahwa wanita memperoleh nilai yang lebih rendah pada pencapaian diri dan nilai yang lebih tinggi pada aspek kelelahan emosi. Sedangkan pria memperoleh skor yang lebih tinggi

pada aspek depersonalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa antara wanita dan pria memiliki cara penyelesaian stress yang berbeda (Cherniss, dalam Andriani, 2001 : 22). Wanita cenderung lebih mudah terkena stress secara psikologis, sedangkan pria lebih mudah terkena stress fisik. Hal ini disebabkan karena wanita cenderung lebih emosional dibandingkan dengan pria.

2. *Usia*. Hurlock (1996 : 252) menyatakan bahwa pada usia dewasa awal, yaitu usia 18-40 tahun, individu memiliki tugas perkembangan yang utama berkaitan dengan pekerjaan dan hidup berkeluarga. Individu pada usia ini memiliki semangat untuk bekerja yang tinggi dibandingkan usia lainnya. Hal ini dipertegas dengan pendapat dari Maslach bahwa karyawan dengan usia muda memiliki nilai kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi daripada karyawan yang berusia lebih tua (Cherniss, dalam Andriani, 2001 : 22)
3. *Kepribadian*. Kahn,dkk (dalam Andriani, 2001 : 22) menyatakan bahwa individu yang introvert memiliki pengalaman terhadap tekanan atau situasi yang lebih tinggi daripada individu ekstrovert. Individu yang introvert lebih suka menghindari bila dihadapkan pada konflik dan stress, dan respon menghindarinya dapat menghalangi penyelesaian konflik yang efektif. Individu yang ekstrovert akan berusaha menanggulangi konflik dan stress serta memiliki penyelesaian konflik yang efektif.
2. *Faktor Organisasional*. Baron & Greenberg (1997 : 236) menyatakan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stress dan secara tidak langsung akan membuat seorang karyawan merasa kurang berguna, tidak efektif atau kurang dihargai. Sebagai contoh tidak adanya promosi, peraturan yang kaku dan prosedur yang menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil sehingga menimbulkan pandangan yang negatif terhadap pekerjaan, ataupun gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh atasan. Cherniss (dalam Andriani, 2001:22) juga menyatakan adanya sumber *burnout* di tempat kerja, yaitu desain organisasi, kepemimpinan dan pengawasan, serta interaksi sosial antara karyawan. Selain itu adanya *workload*, *role problem* (*role ambiguity and role conflict*),

rendahnya partisipasi terhadap pembuatan keputusan, rendahnya tanggung jawab, rendahnya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan yang dimiliki, dan buruknya kondisi fisik kerja merupakan sumber lain penyebab *burnout* yang datangnya dari organisasi (Shabarq dkk, 1996 : 321).

Manifestasi Burnout

Schabarq,dkk (1996 : 323) menyatakan beberapa hal yang merupakan manifestasi dari *burnout*, yaitu:

1. *Manifestasi Mental*. *Burnout* diwujudkan dengan perasaan gagal, agresi terhadap orang lain, kecemasan, merasa putus asa serta merasa tidak berarti, terlalu sensitif, konsentrasi berkurang, mudah lupa, dan sulit membuat keputusan.
2. *Manifestasi Fisik*. *Burnout* diwujudkan dengan mudah terkena penyakit (flu), gangguan pola tidur, nafsu makan hilang, dan kelelahan yang kronis.
3. *Manifestasi Perilaku*. *Burnout* diwujudkan dengan meningkatnya konsumsi obat-obatan, kopi dan alkohol serta perilaku yang lebih hiperaktif.
4. *Manifestasi Sosial*. *Burnout* diwujudkan dengan penarikan diri dari lingkungan dan menutup diri dari pergaulan. *Burnout* juga diwujudkan dengan berkurangnya minat, antusiasme dan tidak peduli terhadap sesuatu hal, menjadi sinis pada orang lain, melakukan stereotipe kepada orang lain.
5. *Manifestasi Organisasi*. Diwujudkan dengan seringnya tidak masuk kerja, sering berpindah tempat kerja, rendahnya produktifitas kerja, sering mengalami kecelakaan ataupun kesalahan kerja.

Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan menyembuhkan orang sakit, usaha rehabilitasi, dan pencegahan penyakit yang dilakukan dibawah pengawasan dokter (Gunarsa, 1994 :38). Hal senada juga dikemukakan dalam Buku Pedoman Pelayanan Keperawatan RSUD Dr. Soetomo (Tim Keperawatan, 1997 : 13) yang menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan formal keperawatan sesuai standar yang telah ditetapkan

oleh Departemen Kesehatan, yaitu telah lulus Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) atau Akademi Perawat (Akper)

Peranan Perawat

Aktifitas utama seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, menetapkan tujuan perawatan, melakukan perawatan, serta evaluasi terhadap perawatan (Shortridge & Lee, dalam Wirawan, 1998:58). Perawat sebagai pelaksana, bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perawatan, mulai yang paling sederhana sampai yang paling kompleks kepada individu, kelompok dan masyarakat (Tim Keperawatan, 1997:13). Gunarsa (1994:13) menyatakan bahwa keberhasilan perawat dalam pembentukan hubungan dan situasi keperawatan yang baik ditentukan oleh kemampuannya berhubungan dengan orang lain, berkomunikasi, dan bekerja sama. Oleh karena itu, pengetahuan akan hubungan-hubungan manusia diperlukan, supaya perawat lebih banyak pengertian tentang orang dan memperkuat kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepribadian Perawat

Menurut Gunarsa (1994 : 32-34) seorang perawat harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. *Minat terhadap Orang Lain.* Seorang perawat seharusnya dapat menyenangkan orang lain, khususnya kepada siapa membaktikan diri dan kepada siapa ia bekerja.
2. *Memiliki Kepekaan.* Perawat harus memiliki kepekaan karena ia menghadapi beraneka macam kepribadian sehingga harus dapat membedakan setiap orang yang dihadapi.
3. *Membina Hubungan antar Individu.* Perawat harus terpenggil dan tergerak oleh keinginan yang tidak mementingkan diri sendiri dan egois.

Burnout pada Perawat

Burnout seringkali terjadi pada profesi pelayanan sosial, sebab mereka harus meluangkan waktu yang lebih bersama orang lain yang mungkin seringkali marah dan tidak bahagia. Cherniss (dalam Andriani, 2001 : 29) menyatakan bahwa perawat merupakan salah satu profesi di bidang sosial dan *burnout* merupakan salah satu

masalah yang kritis pada situasi kerja pelayanan sosial. Hal ini disebabkan karena pelayanan sosial melibatkan tanggung jawab langsung pada kesejahteraan orang lain dan menuntut kemampuan penguasaan pekerjaan yang lebih tinggi.

Adanya tekanan dalam pekerjaan yang tidak seimbang antara tuntutan dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat akan dapat menimbulkan *job strain* (ketegangan kerja) dalam diri individu yang membuatnya mudah lelah, mudah marah atau tersinggung. Bila individu merasa tidak mampu untuk berlaku seperti yang dituntut oleh pekerjaannya, maka ia akan mudah mengalami stress dan kecenderungan *burnout* akan tinggi.

Selain berkaitan dengan faktor individu yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya, *burnout* juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi. Perawat yang memiliki tujuan yang berbeda dengan nilai dan tujuan organisasi tempatnya bekerja akan memiliki harapan yang kurang realistis terhadap pekerjaan mereka. Hal ini akan dapat menimbulkan *burnout* pada perawat (Steven & O'Neil, dalam Schabracq et al, 1996 : 322). Banyaknya jam kerja disertai beban kerja yang berat juga dapat menimbulkan *burnout* pada perawat. Bila dinyatakan dalam bentuk skema, maka faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* pada perawat dalam melaksanakan tugasnya adalah :

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu Tingkat *Burnout* pada Perawat, yaitu tingkat sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diikuti oleh rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang diasumsikan sebagai hasil dari stress yang berkepanjangan.

Adapun indikator-indikator dari variabel yang akan diukur adalah :

1. *Kelelahan Fisik (Physical Exhaustion).* Perawat merasa memiliki tenaga yang dimilikinya terbatas dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan mudah merasa lelah dalam

bekerja, sering mengeluhkan gejala-gejala ketegangan fisik, seperti sakit kepala, mudah merasa capek, sulit tidur dengan nyenyak dan pola makan tidak teratur.

2. *Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)*. Perawat sering merasa tidak berdaya dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah mengalami depresi akibat berbagai aktifitas dalam pekerjaannya dan merasa terperangkap dalam pekerjaannya sehingga kurang memiliki kesempatan untuk dapat menjalani berbagai aktifitas seperti orang lain.
3. *Kelelahan Sikap Mental (Attitudinal Exhaustion)*. Perawat merasa mudah mempunyai sikap atau pandangan negatif tentang orang lain, merasa kurang kompeten, terlalu sensitif, cenderung masa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya, organisasinya maupun hal-hal lain dalam hidupnya.
4. *Rasa Pencapaian Diri yang Rendah (Low Personal Accomplishment)*. Perawat beranggapan tidak bisa atau belum bisa mencapai hasil di masa lalu dan juga beranggapan tidak akan sukses di masa yang akan datang, sehingga dalam diri perawat muncul perasaan tidak berdaya sehingga individu berhenti berusaha dan apatis.

Pada penelitian ini, subjek dipilih secara selektif agar dapat menggambarkan apa yang menjadi pokok pembahasan untuk subjek penelitian. Adapun karakteristik dari penelitian ini adalah :

1. Subjek penelitian adalah perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya, pada Bagian Rawat Inap non Paviliun
2. Subjek penelitian memiliki masa dinas sebagai perawat minimal selama 5 tahun di Rumah Sakit "X" Surabaya.
3. Subjek bersedia menjadi sampel dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti dan metode observasi untuk mengetahui. Hasil kuesioner akan dimafestasikan dalam bentuk table angka, analisis statistic, varian serta kesimpulan hasil penelitian (Singarimbun & Effendi, 1998:175). Untuk menganalisa data penelitian yang dapat memberikan gambaran tentang tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit "X" Surabaya digunakan **mean teoritis dan mean empiris** dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean Teoritis} = \frac{(is \times st) + (is \times sr)}{2}$$

$$\text{Mean Empiris} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan :

- is = aitem sah
- st = skor tertinggi
- sr = skor terendah
- ΣX = jumlah total aitem sah
- N = jumlah subyek

Untuk mengetahui Tingkat *Burnout* digunakan rumus sebagai berikut :

1. **Skor setiap indikator** = $\frac{\text{Jumlah skor aitem sah setiap indikator}}{\text{Jumlah aitem sah setiap indikator}}$
2. Hasil pada point 1 dimasukkan dalam bentuk prosentase sebagai berikut :
Prosentase = $\frac{\text{Skor tiap indikator}}{\text{Skor total semua indikator}} \times 100 \%$

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit "X", salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah yang ada di kota Surabaya. Alasan untuk memilih Rumah Sakit "X" sebagai lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit "X" merupakan Rumah Sakit milik pemerintah yang mengalami perkembangan yang luar biasa dalam 5 tahun terakhir baik secara fisik maupun secara sistem manajemen.
2. Sebagai salah satu Rumah Sakit yang menjadi rujukan di wilayah Indonesia Timur, jumlah pasien yang ditangani Rumah Sakit ini setiap hari cukup banyak
3. Status ekonomi pasien yang ditangani di Rumah Sakit ini cukup beragam sehingga permasalahan yang dihadapi oleh perawat terutama di Instalasi Rawat Inap cukup beragam pula
4. Adanya keinginan dari pihak Manajemen Rumah Sakit untuk mendapatkan data tentang kondisi kerja para perawat secara psikologis, termasuk adanya kemungkinan stress kerja yang dialami perawat di Instalasi Rawat Inap. Pihak manajemen menilai ada kemungkinan terjadi stress kerja pada perawat di Instalasi

Rawat Inap berdasarkan penilaian dan pengamatan yang selama ini dilakukan pihak manajemen.

5. Adanya kemudahan perijinan dari pihak Manajemen Rumah Sakit untuk melaksanakan penelitian

Kriteria umum yang ditetapkan bagi sampel dalam penelitian ini adalah lokasi kerja, yaitu di

Instalasi Rawat Inap, serta lama kerja di Instalasi Rawat Inap yaitu minimal 5 tahun. Total sampel yang didapat dalam penelitian ini adalah 43 orang perawat yang merupakan sampel populasi dimana keseluruhan subyek yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan diambil sebagai sampel penelitian.

Tabel 3. Jumlah Sampel Penelitian Untuk Setiap Wilayah Penelitian

No	Area / Wilayah	Jumlah Sampel Penelitian	Prosentase
1	S-3	8 Orang	18,6 %
2	S-4	7 Orang	16,3 %
3	M-1	8 Orang	18,6 %
4	M-2	7 Orang	16,3 %
5	M-3	7 Orang	16,3 %
6	M-4	6 Orang	13,95 %
Total		43 Orang	100 %

Selain kriteria tetap, sampel dalam penelitian ini juga dapat digambarkan berdasarkan kriteria-kriteria yang lain, antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, jumlah anak, lama berdinasi di Rumah Sakit, lama berdinasi di Instalasi Rawat Inap, ada atau tidaknya tugas

tambahan selain tugas sebagai perawat di Instalasi Rawat Inap, jumlah jam kerja serta kemudahan yang dirasakan untuk menghubungi dokter apabila diperlukan.

Berdasar data penelitian yang diperoleh, dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4. Kecenderungan Tingkat Burnout Subyek Penelitian

No	Kategori Tingkat Burnout	Jumlah	Prosentase
1	Sangat Tinggi	12	27,9 %
2	Tinggi	17	39,5 %
3	Sedang	10	23,3 %
4	Rendah	3	7,0 %
5	Sangat Rendah	1	2,3 %
TOTAL		43	100 %

Berdasarkan hasil deskripsi diatas, dapat dilihat bahwa tingkatan *burnout* yang paling banyak dialami oleh para subyek dalam penelitian ini adalah pada tingkatan tinggi yaitu sejumlah 17 atau 39,5% dari keseluruhan subyek penelitian. Jumlah yang juga cukup menonjol adalah pada tingkatan *burnout* yang cenderung sangat tinggi yaitu sebanyak 12 orang atau 27,9 % dari

keseluruhan subyek penelitian.

Kondisi burnout untuk masing-masing indikator, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan sikap mental dan rasa pencapaian diri yang rendah dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Tingkat Burnout Subyek Penelitian Per Indikator

NO	INDIKATOR	KATEGORI TINGKAT BURNOUT									
		ST		T		S		R		SR	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Kelelahan Fisik	9	20,9%	12	27,9%	17	39,5%	2	4,7%	3	7%
2	Kelelahan Emosional	6	14 %	13	30,2%	19	44,2%	4	9,3%	1	2,3%
3	Kelelahan Sikap Mental	7	16,3%	15	34,9%	14	32,6%	6	14%	1	2,3%
4	Rasa pencapaian diri yang rendah	1	2,3%	7	16,3%	24	55,8%	8	18,6%	3	7%

Ket: ST : Sangat Tinggi T: Tinggi S: Sedang R: Rendah SR: Sangat Rendah

Untuk indikator kelelahan fisik, subyek penelitian paling banyak mengalaminya pada tingkat sedang, yaitu 17 orang, demikian juga pada indikator emosional pada tingkat sedang dialami oleh 19 orang. Indikator kelelahan sikap mental terbanyak berada pada tingkat tinggi sebanyak 15 orang, dan pada tingkat sedang dialami oleh 14 orang subyek penelitian. Untuk indikator rasa pencapaian diri yang rendah, rata-rata subyek penelitian mengalami pada tingkatan sedang.

Hasil penelitian ini juga menggambarkan tabulasi silang antara aspek-aspek dari subyek

penelitian dengan masing-masing indikator dalam penelitian. Aspek-aspek yang ditabulasi silangkan dengan indikator adalah: (1) Jenis Kelamin; (2) Usia; (3) Status Pernikahan; (4) Jumlah Anak; (5) Tingkat Pendidikan; (6) Lama Masa Kerja di Rumah Sakit; (7) Lama Masa Kerja di Instalasi Rawat Inap; (8) Rata-rata pasien yang ditangani setiap kali bertugas; (9) Ada atau tidaknya tugas tambahan; (10) Nyaman atau tidaknya ruang istirahat untuk perawat

Tabulasi silang untuk setiap aspek dan indikator dapat terangkum pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Tabulasi Silang Antar Aspek dan Indikator

Aspek	Indikator				Tingkat Burnout
	Kelelahan Fisik*	Kelelahan Emosional*	Kelelahan Sikap Mental*	Rasa pencapaian diri yang rendah*	
Jenis Kelamin					
Laki-Laki	5 (T)	5 (T)	4 (T)	7 (T)	5 (ST)
Perempuan	11 (S)	20 (S)	13 (S)	16 (S)	12 (T)
Usia					
< 30 Tahun	5 (S)	6 (S)	4 (S)	4 (S)	3 (T)
-	15 (T)	16 (S)	12 (S)	14 (S)	13 (T)
> 40 Tahun	2 (S)	2 (S)	1 (ST)	1 (T)	1 (ST)
Status Pernikahan					
Menikah	15 (T)	23 (S)	16 (S)	18 (S)	17 (T)
Single	3 (ST)	1 (ST)	1 (ST)	2 (T)	3 (ST)
Jumlah Anak					
≤ 2	11 (S)	17 (S)	14 (S)	14 (S)	13 (T)
> 2	5 (T)	7 (S)	4 (T)	5 (S)	4 (T)
Pendidikan					
D3	14 (T)	21 (S)	16 (S)	17 (S)	16 (T)
S1	2 (ST)	3 (S)	1 (ST)	2 (T)	1 (ST)
Masa Kerja di RS					
3-7 tahun	2 (ST)	5 (S)	4 (S)	5 (S)	3 (S)
8-10 tahun	1 (ST)	6 (S)	5 (S)	5 (S)	5 (T)
> 10 tahun	9 (S)	13 (S)	10 (T)	9 (T)	10 (T)
Masa Kerja di RI					
< 2 tahun	3 (ST)	5 (S)	4 (S)	5 (S)	3 (ST)
2-5 tahun	5 (S)	7 (S)	5 (S)	6 (S)	5 (T)
> 5 tahun	12 (T)	12 (S)	8 (T)	8 (T)	10 (T)

Aspek	Indikator				Tingkat Burnout
	Kelelahan Fisik*	Kelelahan Emosional*	Kelelahan Sikap Mental*	Rasa pencapaian diri yang rendah*	
Rata-Rata Pasien					
< 10	1 (T)	1 (S)	1 (T)	1 (S)	1 (T)
10-15	3 (S)	6 (S)	6 (S)	7 (S)	4 (T)
16-20	9 (S)	10 (S)	8 (T)	6 (S)	7 (T)
> 20	5 (ST)	7 (S)	6 (ST)	6 (T)	7 (ST)
Tugas Tambahan					
Ada	6 (T)	10 (S)	6 (S)	8 (S)	5 (ST)
Tidak	10 (S)	14 (S)	11 (S)	11 (S)	13 (T)
Tempat Istirahat					
Nyaman	12 (S)	16 (S)	14 (S)	14 (S)	14 (T)
Tidak	4 (ST)	8 (S)	5 (ST)	5 (S)	6 (ST)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat di RS "X" yang menjadi subyek penelitian memiliki kecenderungan tingkat *burnout* yang mengarah pada tingkatan yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari prosentase perawat yang memiliki kecenderungan mengalami *burnout* pada tingkat sedang dan tinggi cukup signifikan dibandingkan dengan tingkatan yang lain, yaitu 17 orang atau 39,5 % berada pada tingkat *burnout* tinggi dan 12 orang atau 27,9 % berada pada tingkat *burnout* sangat tinggi, dan 10 orang atau 23,3 % memiliki kecenderungan mengalami *burnout* pada tingkatan sedang. Hanya sebagian kecil dari subyek penelitian, yaitu 7% atau 3 orang dan 2,3% atau 1 orang yang memiliki kecenderungan rendah dalam mengalami *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental yang diikuti rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sebagai hasil dari stress kerja yang berkepanjangan. Oleh karena itu penyebab *burnout* umumnya sama dengan penyebab stress kerja (Baron dan Greenberg, 1997 : 236). *Burnout* merupakan fenomena yang pertama kali diidentifikasi pada profesi pelayanan pada pekerja sosial dan perawat (Miner dalam Andriani, 2001 : 14)

Profesi perawat memiliki kecenderungan tingkat stress yang cukup tinggi. Berdasarkan data yang dihimpun oleh ILO (*International Labour Organization*), salah satu badan PBB yang menangani tentang tenaga kerja, dari rentang nilai 1 – 10, perawat memiliki kecenderungan stress yang cukup tinggi yaitu 6,5. *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* juga membuat daftar 130 pekerjaan yang memiliki kecenderungan tingkat stress yang tinggi, dan

yang termasuk 10 besar pekerjaan yang memiliki stress kerja tertinggi salah satu pekerjaan tersebut adalah perawat (dalam Schultz dan Schultz, 2002 : 362).

Perawat merupakan profesi yang bersifat kemanusiaan yang dilandasi tanggung jawab dan pengabdian, sehingga pelayanan kesehatan menyangkut upaya kemanusiaan yang dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya suatu ketulusan, saling menghargai dan kebijaksanaan terhadap sesama manusia. Tugas perawat mempunyai peranan penting dalam membantu pasien mempertahankan kondisi kesehatannya, baik melalui perlakuan secara fisik, sosial maupun psikologis dan menuntut penguasaan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, tugas keperawatan juga memerlukan adanya kesabaran yang cukup tinggi dalam menghadapi pasien-pasien yang biasanya menuntut banyak hal dari perawatnya.

Perawat sebagai pelaksana, bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perawatan, mulai yang paling sederhana sampai yang paling kompleks kepada individu, kelompok dan masyarakat yang menjadi pasiennya. Profesi perawat rentan terhadap stress, bahkan dapat mengarah ke terjadinya *burnout*, terutama di bagian yang menuntut kemampuan yang lebih dalam melaksanakan tugas keperawatannya, salah satunya adalah di bagian rawat inap dimana perawat harus melaksanakan banyak hal kepada pasien, termasuk membantu mengurus hal-hal yang bersifat pribadi seperti membantu pasien makan, menyiapkan obat, bahkan harus membantu pasien membersihkan diri atau membuang hajat. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat di bagian rawat inap ini dapat menyebabkan para perawat tersebut sangat rentan akan mengalami *burnout* akibat stress kerja yang berkepanjangan.

Beragamnya tingkat *burnout* yang dialami

oleh subyek penelitian dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain karakteristik setiap individu yang berbeda, lokasi tempat kerja dan jenis penyakit yang ditanganinya, maupun ragam tugas yang harus ditangani. Perbedaan ini terjadi karena terdapat beberapa hal yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Baron dan Greenberg (1997 : 237) mengemukakan bahwa sumber *burnout* antara lain adalah karakteristik individu, faktor organisasional, dan kejadian sepanjang hidupnya. Cherniss (dalam Andriani, 2001 : 16) juga berpendapat bahwa sumber *burnout* bisa dipengaruhi oleh faktor individu, organisasional, budaya dan masyarakat.

Penelitian ini juga membedakan tingkat *burnout* berdasarkan karakteristik-karakteristik tertentu dari subyek penelitian diantaranya jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, masa kerja, kejelasan tugas, dan pemberian fasilitas dari organisasi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas. Hal tersebut dilakukan karena faktor-faktor tersebut akan dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat yang menjadi subyek penelitian.

Pada aspek jenis kelamin, baik pria maupun wanita memiliki rata-rata yang sama pada indikator kelelahan fisik. Sementara pada kelelahan emosi, cenderung lebih banyak subyek wanita yang mengalami kelelahan emosi pada tingkat yang lebih tinggi dari pada pria. Hal tersebut juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan Maslach bahwa wanita memiliki nilai yang lebih tinggi pada aspek kelelahan emosi. Hal ini disebabkan karena wanita cenderung lebih emosional dibandingkan dengan pria. (Cherniss, dalam Andriani, 2001 : 22).

Pada aspek usia, terdapat kecenderungan bahwa kelompok usia antara 31 – 40 tahun memiliki kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi dari pada kelompok usia dibawah 30 tahun maupun pada kelompok diatas 40 tahun. Hasil tersebut didukung dengan pendapat dari Hurlock (1996 : 252) yang menyatakan bahwa pada usia dewasa awal, yaitu usia 18-40 tahun, individu memiliki tugas perkembangan yang utama berkaitan dengan pekerjaan dan hidup berkeluarga. Individu pada usia ini memiliki semangat untuk bekerja yang tinggi dibandingkan usia lainnya. Hal ini dipertegas dengan pendapat dari Maslach bahwa karyawan dengan usia muda memiliki nilai kecenderungan *burnout* yang lebih tinggi daripada karyawan yang berusia lebih tua (Cherniss, dalam Andriani, 2001 : 22).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kelompok subyek yang menangani pasien lebih banyak memiliki kecenderungan mengalami *burnout* yang lebih tinggi. Demikian juga pada aspek masa kerja, semakin lama masa kerja subyek maka semakin tinggi kecenderungan mengalami *burnout*. Faktor jelas atau tidaknya tugas yang harus dikerjakan oleh para subyek penelitian sebagai seorang perawat juga mempengaruhi kecenderungan timbulnya *burnout*.

Pengaruh kebijakan ataupun kondisi pekerjaan juga dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*. Baron & Greenberg (1997 : 236) menyatakan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stress dan secara tidak langsung akan membuat seorang karyawan merasa kurang berguna, tidak efektif atau kurang dihargai. Sebagai contoh tidak adanya promosi, peraturan yang kaku dan prosedur yang menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil sehingga menimbulkan pandangan yang negatif terhadap pekerjaan, ataupun gaya kepemimpinan yang ditetapkan oleh atasan. Cherniss (dalam Andriani, 2001:22) juga menyatakan adanya sumber *burnout* di tempat kerja, yaitu desain organisasi, kepemimpinan dan pengawasan, serta interaksi sosial antara karyawan. Selain itu adanya *workload*, *role problem (role ambiguity and role conflict)*, rendahnya partisipasi terhadap pembuatan keputusan, rendahnya tanggung jawab, rendahnya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan yang dimiliki, dan buruknya kondisi fisik kerja merupakan sumber lain penyebab *burnout* yang datangnya dari organisasi (Shabarcq dkk, 1996 : 321).

Berdasarkan hasil tersebut, tampaknya perlu ada langkah-langkah yang diambil oleh pihak manajemen untuk mengendalikan agar kecenderungan *burnout* yang tergolong tinggi yang ditemukan pada para subyek sebagai sampel dalam penelitian ini tidak akan memberikan pengaruh yang merugikan bagi kinerja organisasi terutama dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selain itu, antisipasi dan kebijakan-kebijakan juga perlu dibuat agar para perawat dapat bekerja lebih optimal sehingga secara pribadi para perawat tersebut juga akan dapat mencapai kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan terhadap perawat di Instalasi Rawat Inap di RS "X" Surabaya menunjukkan bahwa dari 43 sampel penelitian, 17 orang atau 39,5 % subyek memiliki kecenderungan mengalami *burnout* pada tingkatan yang tergolong tinggi. 12 orang atau 27,9% menunjukkan kecenderungan mengalami *burnout* pada tingkatan sangat tinggi. 10 orang atau 23,3% subyek penelitian memiliki kecenderungan mengalami *burnout* pada tingkatan yang tergolong sedang. Hanya 7 % atau 3 orang dari keseluruhan subyek penelitian yang mengalami kecenderungan *burnout* yang rendah dan 1 orang yang memiliki kecenderungan mengalami *burnout* yang sangat rendah.

Aspek-aspek individual juga mempengaruhi terjadinya kecenderungan *burnout*. Penelitian ini membuat tabulasi silang antara aspek jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah pasien yang ditangani, ada atau tidaknya tugas tambahan, serta kenyamanan tempat istirahat bagi perawat di sela waktu melaksanakan tugas keperawatan dengan keempat indikator dalam penelitian ini yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan sikap mental dan adanya rasa pencapaian diri yang rendah. Hasil dari tabulasi silang tersebut menunjukkan adanya variasi kecenderungan yang beragam antara setiap aspek dengan setiap indikator dalam penelitian ini.

SARAN

Setelah mengetahui hasil penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran

sebagai berikut :

1. Bagi pihak Manajemen Rumah Sakit "X" Surabaya. Adanya kecenderungan yang cukup tinggi terhadap terjadinya *burnout* pada perawat, terutama di Instalasi Rawat Inap yang menjadi lokasi penelitian, diharapkan kepada Pihak Manajemen untuk memberikan perhatian agar kecenderungan ini tidak semakin meningkat dan merugikan kinerja organisasi. Pihak manajemen disarankan untuk membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya stress kerja pada perawat yang dapat berkembang menjadi *burnout* apabila tidak ditangani secara tepat.
2. Bagi Perawat. Kecenderungan yang cukup tinggi akan terjadinya *burnout* pada perawat di Instalasi Rawat Inap ini mungkin saja tidak disadari oleh para perawat itu sendiri. Hal ini disebabkan karena tingginya rutinitas kerja yang dijalani kemungkinan dianggap sebagai hal biasa saat para perawat tersebut merasakan kelelahan baik fisik maupun psikologis.
3. Bagi Peneliti lain. Penelitian ini masih perlu untuk disempurnakan karena adanya keterbatasan pada beberapa hal, yaitu menambah jumlah subyek penelitian dari berbagai Instalasi yang melibatkan tugas keperawatan; menambah indikator-indikator yang juga dapat mengungkap tingkat *burnout* pada perawat; dan, menambah aspek-aspek yang dapat ditabulasi silangkan dengan indikator penelitian agar dinamikanya dapat semakin kaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I.R. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial*. Jakarta : RajaGrafindo Perkasa
- Andriani, R. 2001. *Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada Perawat Instalasi Rawat Darurat (IRD) RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Skripsi. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Anorogo, P. & Widiyanti, N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Baron, R.A & Greenberg, J. 1997. *Behavior In Organisation*. 6th edition. New Jersey : Prentice Hall International Inc.

- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih bahasa : Dharma, A. Jakarta : Erlangga
- Fraser, T. M. 1992. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Alih bahasa : Mulyana, L. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Gunarsa, S. 1994. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta : PT. BPK Gunung Mulia
- Hurlock, E. B. 1996. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih bahasa : Istiwidayanti & Soedjarwo. Jakarta : Erlangga
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Praswati. 1996. *Burnout, Sebuah Sindrom Dalam Dunia Kerja*. Kompas, 31 Agustus 1996, p. 9
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Halida & Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout : Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati*. *Buletin Psikologi*. Tahun IV, No.1.
- _____ & Farharti, F. 1996 *Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial, dan Tingkat Burnout Pada Non Human Servis Corporation*. *Jurnal Psikologi*. Tahun XXIII. No. 1.
- Schabracq, M.J. & Winnubbust, J.A.M. 1996. *Handbook of Work and Health Psychology*. New York : John Wiley & Sons
- Schultz, D. & Schultz. S.E. 2002. *Psychology And Work Today*. New Jersey : Prentice Hall International Inc
- Singarimbun, M & Effendi, S. 1998. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3S
- Tim Keperawatan. 1997. *Buku Pedoman Pelayanan Keperawatan RSUD Dr. Soetomo*. Surabaya : RSUD Dr. Soetomo
- Wirawan, J.A. 1998. *Perbedaan Perilaku Membantu Antara Perawat Dengan Tingkat Pendidikan SPK dan Perawat Dengan Tingkat Pendidikan D3(Studi di RS X dan RS Y)*. *Jurnal Psikologi Sosial*. No : IV/Th VI/Januari 1998