

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perawat yang merupakan salah satu profesi yang terlibat dalam layanan kesehatan, termasuk memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam. Mereka memiliki peranan penting dalam memberikan perawatan kepada pasien, yang menyebabkan mereka sering berinteraksi dengan pasien dan memiliki beban kerja yang sangat tinggi. Menurut Silaban dkk. (2017), bahwa kualifikasi pada perawat adalah perawat yang memiliki dasar dalam pengetahuan, keterampilan, sikap profesional. Sementara menurut Hermalia dkk. (2019), perawat harus memiliki kemampuan pengambilan keputusan klinis, keterampilan praktik, dan kemampuan memberikan asuhan keperawatan secara holistic untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Kualifikasi tersebut memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang aman dan berkualitas. Namun, tingginya tuntutan profesional yang melekat pada peran tersebut juga meningkatkan tekanan kerja, terutama pada perawat di unit gawat darurat dan intensif, sehingga berpotensi menimbulkan burnout. Tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan mereka membuat perawat sering mengalami stres, yang dapat menyebabkan kehabisan energi. Ketika stres berlangsung lama dan tidak dapat dikelola dengan baik, dapat muncul kondisi burnout yang sering diartikan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional (Prayogo & Ariana, 2023). Menurut Harlia Putri (2020) “*burnout syndrome* merupakan sebuah kondisi yang muncul akibat tekanan kerja yang berlebihan”.

Menurut Pertiwi dkk. (2025), sindrom ini bisa diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kelelahan dan kejenuhan, baik secara fisik maupun mental, akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan. Ketika perawat mengalami kelelahan kerja, mereka menjadi kurang mampu menjalankan tugas dengan baik, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* menurut Pines dan Aronson (dalam Maslach & Jackson, 1981) seperti manajemen waktu yang tidak efektif, kesulitan

dalam bekerja sama dengan orang lain secara produktif, ketiadaan tujuan hidup yang jelas, serta ketidakmampuan dalam menangani situasi yang mendesak (Aziah & Putrianti, 2018).

Secara umum, *burnout* dipahami sebagai bentuk respon psikologis terhadap stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan di dalam kondisi ini ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi atau menjauh secara psikologis baik dalam pekerjaan maupun lingkungan pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi. Dalam praktiknya perawat yang mengalami *burnout* cenderung merasa kehilangan semangat, mudah marah, kurang sabar, dan kurang mampu memberikan perhatian optimal kepada pasien. Jika hal tersebut maka sendiri tetapi juga dapat berdampak pada organisasi tempat mereka bekerja, karena pelayanan menjadi kurang efektif dan kurang humanis.

Berdasarkan temuan dari *Asia Care Survey 2024* yang diadakan oleh Manulife, masyarakat Indonesia tidak hanya khawatir tentang masalah kesehatan fisik, tetapi juga tentang berbagai isu kesehatan mental. Dari survei yang melibatkan lebih dari 1.000 peserta, diketahui bahwa stres atau kelelahan menempati posisi pertama dengan persentase 56%, sedangkan gangguan tidur berada di urutan kedua dengan persentase 42,6%. Selanjutnya, masalah kesehatan mental lainnya muncul, termasuk kecemasan 28,2%, perasaan kesepian 24,9%, depresi 20,7%, dan gangguan kognitif 9,1% (Simbolon, 2024). Menurut temuan dari *Asia Care Survey 2024*, terbukti bahwa masalah *burnout* adalah isu kesehatan mental yang paling signifikan. Kelelahan emosional yang dialami oleh perawat tidak hanya berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental mereka, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan serta keselamatan pasien. Tantangan terkait *burnout* ini menjadi perhatian utama dalam sektor kesehatan di Indonesia dan dunia. Stres yang berkepanjangan akibat tekanan kerja yang besar, tanpa adanya dukungan emosional yang memadai, dapat memicu terjadinya *burnout*, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan motivasi dan standar kerja perawat (Kesumaputri dkk., 2021).

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Hu dan rekan-rekannya (2020) di Tiongkok, ditemukan bahwa proporsi perawat yang

mengalami kelelahan emosional mencapai 55%, angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan masalah kesehatan mental lainnya, seperti kecemasan (40%) dan depresi (45%). Angka kejadian sindrom *burnout* di Indonesia masih tergolong tinggi di kalangan tenaga kesehatan, yaitu 37,5%, dengan tingkat kelelahan pada perawat mencapai 33,5%, dan paling banyak terjadi di antara tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, yakni 28,6% (Pertiwi dkk., 2025). Sementara itu pada penelitian yang dilakukan oleh Kawalod & Mandias (2023) di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado sebagai rumah sakit rujukan yang berlokasi di Sulawesi Utara menunjukkan adanya kategori tinggi dalam *burnout syndrome* dimana pasien rujukan dengan kondisi yang kompleks sehingga meningkatkan beban kerja pada perawat. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 45% perawat mengalami *burnout syndrome*, dampak yang dirasakan pada perawat meliputi gangguan tidur, pusing, dan perasaan gelisah (Dilfa Simbala dkk., 2026). Pada perawat, *burnout* sering dikaitkan dengan tekanan pekerjaan yang berlebihan, sistem kerja shift, jam kerja panjang, serta tuntutan emosional saat menghadapi pasien dan keluarga pasien. Dalam dunia kerja keperawatan, perawat tidak hanya menjalankan tugas teknis, tetapi juga berperan sebagai pendamping, penghibur, dan pengambil keputusan cepat dalam situasi kritis. Hal ini menjadikan pekerjaan perawat sebagai profesi yang berisiko tinggi mengalami kelelahan psikologis.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan ditemukan bahwa perawat sering kali mengalami kelelahan bekerja. Hal itu terjadi dikarenakan terdapatnya lembur kerja yang diharuskan mereka sedia selama 24 jam menyebabkan kurangnya istirahat, tanggung jawab yang mereka miliki besar karena menangani nyawa, pasien datang ke rumah sakit dalam kondisi yang tidak baik-baik saja, terdapatnya sistem *shifting* dimana pola kerja tiba-tiba berantakan yang mengharuskan sering lembur tanpa adanya jadwal lembur, pasien atau keluarga pasien yang kurang kooperatif dalam menerima penjelasan, terlebih bagi perawat rawat inap yang dituntut untuk melakukan berbagai tugas sekaligus *multi-tasking*, mulai dari pelayanan teknis ruangan hingga menjaga keamanan kenyamanan pasien. Tuntutan untuk selalu merespons dengan ramah kepada

pasien yang emosional meskipun perawat sendiri berada dalam kondisi tekanan psikologis yang tinggi menjadi beban emosional tambahan yang signifikan. Tidak hanya itu, perawat masih menerapkan sistem senioritas salah satunya seperti perbedaan pendapat yang diharuskan untuk menyimpan pendapat pribadi atau yang sering disebut mengalah dan itu menyebabkan kelelahan baik secara emosional dan mental. Sehingga mulai menimbulkan rasa lelah, tidak semangat untuk menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, muncul perasaan sedih ketika berada dikamar, dan muncul pemikiran untuk tidak berangkat kerja.

Burnout yang dialami oleh perawat dapat secara tidak langsung mengurangi mutu layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, serta efektivitas keseluruhan dari sistem pelayanan kesehatan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya mental yang dimiliki perawat menyebabkan mereka mengalami kelelahan emosional, menjauh secara psikologis dari tugas, dan mengurangi rasa pencapaian dalam pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan *self-compassion* (melalui pelatihan) secara teoritis merupakan mekanisme utama yang akan menurunkan *burnout*.

Salah satu cara psikologis yang dianggap mampu menurunkan tingkat *burnout* adalah *self-compassion*, yaitu sikap pengertian dan kasih sayang terhadap diri sendiri saat menghadapi tantangan dan kegagalan, berbeda dengan kecenderungan untuk terlalu mengkritik diri. Menurut Neff (2003), *self-compassion* adalah kemampuan untuk menerima dan memahami diri sendiri dengan penuh kasih, menyadari bahwa menghadapi kesulitan adalah hal yang umum, serta menjaga kesadaran penuh. Seseorang yang memiliki *self-compassion* tinggi cenderung lebih baik dalam mengatasi stres, menerima kelemahan diri, dan mengurangi kecenderungan untuk memberikan kritik berlebihan pada diri sendiri (Febrina & Sahrani, 2025). Menurut Oktafiani & Ekasari (2023), “*self-compassion* yang tinggi akan membuat individu lebih mampu untuk mengembangkan dirinya sendiri sehingga dapat menjalankan hidup dengan arahan yang jelas serta mampu bersikap positif dalam menyikapi segala hal dan memberikan manfaat dilingkungan sekitarnya”.

Untuk memperkuat penelitian ini terlihat dari penelitian Lyon & Galbraith (2023), dimana dalam penelitian yang berjudul *Mindful Self-Compassion as an Antidote to Burnout for Mental Health Practitioners* menunjukkan bahwa terdapat signifikan stabil yang artinya hanya 15% yang berada dalam kategori MSC terhadap diri sendiri rendah sementara secara keseluruhan, tingkat *burnout* rendah 69% berada dalam kategori tidak ada *burnout*. Selain itu, penelitian lain yang meneliti fungsi *self-compassion* di kalangan perawat juga menemukan bahwa *self-compassion* berhubungan dengan peningkatan kualitas hidup di tempat kerja dan mengurangi kemungkinan *burnout* serta stres traumatik sekunder. *Self-compassion* memungkinkan tenaga kesehatan untuk lebih menerima situasi sulit yang dihadapi, lebih tangguh secara mental, dan menjaga kesehatan psikologi mereka. Situasi ini sangat penting karena perawat berada di garis depan pelayanan kesehatan yang kerap berhadapan dengan situasi yang sangat menegangkan dan penuh stres (Kesumaputri dkk., 2021). Pada penelitian Nurhidayah dkk. (2024), meskipun dilakukan pada populasi siswa, teori yang mereka usung menegaskan bahwa karakteristik disposisional individu (faktor internal) memegang peran yang sangat penting sebagai prediktor tingkat keparahan *burnout* seseorang. Oleh karena itu, pemberian pelatihan berbasis penguatan internal seperti *self-compassion* relevan dilakukan untuk menurunkan *burnout* pada perawat.

Pelatihan mengutamakan *self-compassion* yang digabungkan dengan metode *mindfulness* telah menunjukkan efek baik dalam mengurangi tanda-tanda *burnout* di kalangan perawat. Walaupun aplikasinya masih terbatas di Indonesia, inisiatif pelatihan *self-compassion* dan *mindfulness* mulai diluncurkan sebagai langkah untuk mendukung kesehatan mental bagi para tenaga kesehatan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat cara-cara positif dalam menghadapi stres dan meningkatkan kesejahteraan perawat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik tanpa merasakan kelelahan emosional yang berlebihan (Azzahra dkk., 2023). Namun, implementasi pelatihan *self-compassion* ini masih mengalami sejumlah kendala seperti kurangnya

pemahaman, terbatasnya sumber daya pelatihan, dan penolakan dari tenaga medis yang belum mengenal konsep ini.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada efektivitas pelatihan *self-compassion* dalam meningkatkan *self-compassion* untuk menurunkan *burnout* pada perawat. Mengingat keterbatasan waktu intervensi dan sifat *burnout* yang merupakan kondisi kronis (membutuhkan waktu lebih lama untuk mereda), penelitian ini membatasi pengukuran dampak intervensi. Maka, variabel *burnout* dan *self-compassion* dalam penelitian ini diposisikan sebagai kriteria seleksi awal (*screening instrument*) dan seleksi akhir untuk mengetahui efektivitas dari pelatihan *self-compassion*. Pembatasan ini dilakukan berdasarkan premis teoritis bahwa *self-compassion* merupakan *buffer* (penahan) psikologis internal yang esensial; ketika kemampuan *self-compassion* perawat yang mengalami *burnout* tinggi berhasil ditingkatkan melalui pelatihan, maka secara otomatis mekanisme regulasi emosi mereka akan membaik, yang pada jangka panjang akan memitigasi sindrom *burnout* tersebut.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pelatihan *self-compassion* berpengaruh signifikan pada perawat yang mengalami *burnout*, dengan pokok permasalahan yang diambil yaitu;

1. Bagaimana gambaran tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Swasta Bekasi?
2. Apakah terdapat perbedaan skor *self-compassion* pada perawat?
3. Apakah pelatihan *self-compassion* efektif pada perawat untuk menurunkan *burnout*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada penelitian pelatihan *self-compassion* terhadap *burnout*, yaitu;

1. Untuk mengetahui dan memetakan gambaran tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Swasta Bekasi.

2. Untuk mengetahui perbedaan skor *self-compassion* pada perawat.
3. Untuk menguji efektivitas pelatihan *self-compassion* dalam menurunkan *burnout*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi kesehatan dan juga manajemen stress.
- b. Hasil penelitian bisa digunakan sebagai dasar teori bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan pelatihan *self-compassion* untuk mencegah dan mengatasi *burnout*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu institusi kesehatan maupun organisasi dalam mengimplementasikan pelatihan *self-compassion* guna meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi gejala *burnout* pada perawat.