

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pada pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda dalam menilai pekerjaan serta bagaimana menyelesaikan keberagaman tugas yang telah dibebankan (Robbins, 2009:268). Pekerjaan perlu didiagnosis dan diperbaiki melalui lima dimensi kerja yang pokok yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Hackman dan Oldham:1975 dalam Robbins:2002).

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan (Elbadiansyah, 2019:41).

Karakteristik pekerjaan adalah dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik tersendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik (Muchlisin R, 2022).

Teori karakteristik pekerjaan untuk merancang pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1975) menggunakan dan mengembangkan model pendekatan karakteristik pekerjaan.

Stres Kerja adalah suatu masalah kesehatan serius, baik dari segi tingginya angka kejadian maupun dampaknya pada kehidupan modern, yang didalamnya termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan. *International Labour Organization* (ILO) menetapkan bahwa saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Lebih jauh ini, salah satu tempat kerja dengan prevalensi stres kerja paling tinggi yaitu puskesmas di dalam sektor kesehatan (ILO, 2016).

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku stres (WHO, 2018). Berdasarkan dalam hasil Riset Kesehatan Dasar, menyebutkan bahwa prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk umur 15 tahun keatas naik dari 6% menjadi 9.8%. tentunya kesehatan jiwa perlu kita perhatikan dimulai dengan mengelola stres dan berpikir positif (Riskesdas, 2018).

Menurut (Perwitasari *et al.*, 2016) bahwa seluruh tenaga profesional di puskesmas memiliki risiko stres, namun bidan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja tenaga

kesehatan di Vietnam sebesar 18,5% (Tran *et al.*, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% tenaga kesehatan Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqutanto *et al.*, 2017).

Penelitian (Cigna-360 Well-Being, 2019) menunjukkan bahwa tingkat stres masyarakat pada 23 negara, termasuk Indonesia, secara umum sebanyak 84% dan stres di tempat kerja sebanyak 87% dengan pemicu paling banyak diakibatkan karena masalah finansial (17%), beban kerja (16%), dan masalah kesehatan (14%). Kementerian Kesehatan turut berupaya mengelola stres dengan dikeluarkannya Pedoman Kegiatan di Tempat Kerja (Wellness Program at Workplace) bersama dengan pengelolaan aktivitas fisik, gizi seimbang, dan upaya berhenti merokok di tempat kerja (KPKN, 2019).

Bidan merupakan suatu profesi kesehatan yang bekerja untuk pelayanan masyarakat dan berfokus pada kesehatan reproduksi perempuan, keluarga berencana, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan kesehatan masyarakat. Bidan juga menjadi rantai yang sangat penting karena kedudukannya sebagai ujung tombak dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia karena kemampuannya untuk melakukan pengawasan dan pertolongan pada neonates dan persalinan. Disamping bidan juga mempunyai upaya dan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama dalam penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) (Debarun Chakraborty, 2019).

Tingkat profesionalisme bidan dalam melakukan tindakan asuhan kebidanan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasional rumah sakit. Sehingga bidan dapat menumbuhkan komitmen organisasional, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua rumah sakit memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya di suatu rumah sakit bisa berbeda-beda (Apriani, 2018).

Menurut WHO bidan adalah seseorang yang telah diakui secara regular dalam program pendidikan kebidanan sebagaimana yang telah diakui skala yuridis, dimana ia ditempatkan dan telah menyelesaikan pendidikan kebidanan dan memperoleh izin melaksanakan praktek kebidanan (Nurdiyan & Ramadhanti, 2018).

Di Indonesia ditemukan bahwa 40% bidan mengalami stres kerja, bidan membutuhkan dukungan untuk memelihara kesehatan mentalnya karena dapat memicu kelelahan dan stres kerja bagi para bidan. Studi menemukan bahwa kemampuan adaptasi bidan terhadap stres kerja masih sangat cukup rendah. Sebesar 54% responden dilaporkan memiliki skor di bawah rata-rata pada kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan (Gracia Ivonika, 2020).

Bidan adalah salah satu tenaga kesehatan yang dalam pekerjaannya iya dituntut untuk selalu siap secara fisik, psikis serta perilaku yang memiliki ketelitian dan kesabaran yang cukup tinggi dalam menangani pasien karena pekerjaannya menyangkut nyawa seseorang tentu hal ini akan berdampak pada resiko terjadinya stres kerja. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar peran bidan

dalam stres kerja yang tinggi mempengaruhi komitmen organisasi (Nadia Yolanda, 2018).

Selain tanggung jawab tersebut, resiko besar seringkali membayangi Bidan dalam menjalankan tugasnya. Resiko tersebut dapat berupa kondisi-kondisi sulit dan kegawatan, khususnya ketika menangani pasien bersalin. Kondisi-kondisi tersebut antara lain : perdarahan, partus macet, eklamsia, infeksi, asfiksia neonatal, dan lain-lain. Keadaan-keadaan seperti itu dapat terjadi diluar dugaan bidan. Banyak kondisi tidak menentu dapat terjadi. Di mana yang semula dianggap baik, tiba-tiba berubah menjadi kondisi yang buruk. Keadaan-keadaan yang sulit seringkali membuat bidan merasa panik, dan sport jantung. Kegagalan penanganan dapat berakibat fatal. Hal inilah yang menurut para ahli dapat memungkinkan timbulnya stres kerja.

Bidan memiliki peran yang besar dalam proses reproduksi dan persalinan, kesehatan ibu dan anak serta program keluarga berencana. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peran bidan sebanyak 30% bidan memberikan pelayanan praktek perorangan, dengan berbagai jenis pelayanan yang diberikan yaitu pelayanan kontrasepsi suntik 58%, kontrasepsi pil, IUD dan implant 25%, dan pelayanan pada ibu hamil dan bersalin masing-masing 93% dan 66%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bidan mempunyai peran besar dalam memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak di masyarakat.

Berdasarkan data awal yang di dapatkan peneliti di Dinas

Kesehatan (Dinkes) Kota Makassar pada tanggal 15 Desember 2022 didapatkan informasi bahwa dalam tiga tahun terakhir tingkat stres kerja yang tinggi pada bidan meningkat dari 60% ke 90% dikarenakan banyaknya pasien yang datang dan resiko yang tinggi sehingga mengakibatkan tekanan mental pada bidan yang dituntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat memaksimalkan memberikan pelayanan bagi para pasien. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut di Puskesmas Kota Makassar.

Berdasarkan latar belakang di atas, puskesmas menjadi fokus penelitian yaitu seluruh Puskesmas yang ada di Kota Makassar. Puskesmas bertanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menjadi tanggung jawab Puskesmas yaitu pelayanan kesehatan perorangan dan pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas dalam menjalankan fungsi penyelenggaraan upaya kesehatan wajib dan upaya kesehatan pengembangan harus berlandaskan azas penyelenggaraan agar berlangsung dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, Karakteristik kerja dan stress kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus pada Tenaga Kesehatan Bidan ASN dan Non ASN di wilayah Kerja Puskesmas Se-Kota Makassar. Maka dari itu calon peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Karakteristik Kerja Dengan Stres Kerja pada Bidan di Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hubungan antara keanekaragaman keterampilan dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
2. Apakah hubungan antara identitas tugas dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
3. Apakah hubungan antara signifikansi tugas dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
4. Apakah hubungan antara otonomi dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
5. Apakah hubungan antara umpan balik dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan antara keanekaragaman keterampilan dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui hubungan antara identitas tugas dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.

3. Untuk mengetahui hubungan antara signifikansi tugas dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui hubungan antara otonomi dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.
5. Untuk mengetahui hubungan antara umpan balik dengan stres kerja pada bidan Puskesmas di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi peneliti

Hasil penelitian ini sangat merupakan sebuah pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti dalam memperluas wawasan dan pengetahuan tentang Karakteristik kerja dan stress kerja pada Tenaga Kesehatan Bidan ASN dan Non ASN di wilayah Kerja Puskesmas Se-Kota Makassar.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang karakteristik kerja dan stres kerja pada Tenaga Kesehatan Bidan Puskesmas Se-Kota Makassar. Penelitian ini juga sebagai proses pengalaman belajar serta sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh Pendidikan perguruan tinggi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

3. Manfaat Praktis

Sebagai sumber informasi bagi Tenaga Kesehatan Bidan ASN dan Non ASN di wilayah Kerja Puskesmas Se-Kota Makassar.