



Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 : Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara

Tumarni^{1*}, Nur Wening², Junaidi³, Sujoko⁴

¹⁴Manajemen Program Magister, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Indonesia

²Manajemen Program Doktor, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Indonesia

³Akuntansi Program Sarjana, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Indonesia

*Email: tumarni.14@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.811>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2022-01-28

Diperbaiki :
2022-03-17

Disetujui :
2022-04-16

ABSTRAK

Latar belakang karena Pandemi COVID-19 masih belum berakhir sampai dengan saat ini. Perawat yang menangani pasien COVID-19 di semua negara rentan mengalami stres kerja. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis stres kerja perawat di era pandemi COVID-19 melalui kajian berbagai literatur. Metode penelitian bersifat kualitatif. Analisis data dengan kajian teoritis, analisis dokumen, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: 1) Penyebab stres kerja perawat adalah ketakutan terinfeksi COVID-19 sebagai penyebab paling utama, beban kerja berlebih, kurangnya APD, jam kerja lama, dan tidak mendapatkan cuti. 2) Dampaknya yaitu meningkatnya ketakutan, depresi, ketidakstabilan emosi, dan pengunduran diri perawat. Kesimpulan: stres kerja perawat saat pandemi COVID-19 meningkat karena takut tertular, kebijakan manajemen rumah sakit, dan turbulensi keadaan, sehingga berdampak pada menurunnya kondisi fisik dan psikis perawat hingga akhirnya terjadi penurunan prestasi kerja perawat.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Penyebab, Dampak, Solusi*

Abstract

Background: The COVID-19 pandemic has not ended yet. Nurses who treat COVID-19 patients in all countries are prone to job stress. Aims: this study aims to analyze the job stress in the time of COVID-19 pandemic through different types of literature reviews. Method: This research was conducted by qualitative methods. Data analysis with theoretical studies, document analysis, and drawing conclusions. Results: 1) The cause of job stress among nurses was the fear of being infected with COVID-19 as the main cause, excessive workloads, lack of PPE, long working hours, and not getting leave. 2) The impact were increased fear, depression, emotional instability, and resignation of nurses. Conclusion: Nurses' job stress during the COVID-19 pandemic increased due to fear of infection, hospital management policies, and turbulence of circumstances, resulting in a decrease in the physical and psychological condition of nurses until finally there was a decrease in nurse work performance.

Keywords: Job Stress, Causes, Impacts, Solutions

1. PENDAHULUAN

Memasuki penghujung tahun 2019, muncul Coronavirus Disease yang lebih dikenal dengan sebutan COVID-19 yang sangat menggemparkan seluruh dunia. Pasar ikan Wuhan, Tiongkok merupakan tempat pertama kali ditemukannya COVID-19. Kelelawar diperkirakan sebagai hewan yang menghantarkan virus COVID-19. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (2021), pada kasus COVID-19 di dunia, total sebanyak 110.384.747 kasus dan 2.446.008 kasus merupakan kasus meninggal dunia yang terjadi sampai dengan 20 Februari 2021. Wabah COVID-19 ditetapkan sebagai pandemi global sebagaimana secara resmi telah dirilis oleh Badan Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Tingginya kecepatan penyebaran virus COVID-19 memiliki efek yang sangat luar biasa pada tenaga kesehatan di semua negara. Tenaga kesehatan mengalami kelelahan secara fisik, mental dan emosional yang luar biasa. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh penyiar TV4 di Swedia, diketahui bahwa terdapat 13 dari 21 wilayah di negara Swedia, terjadi peningkatan pengunduran diri yang dilakukan oleh tenaga kesehatan, menjadi 500 orang per bulan di tahun 2020. Sebuah Asosiasi Rumah Sakit Swasta di Filipina (PHAPi) memperkirakan terdapat 40% perawat rumah sakit swasta mengundurkan diri di tahun 2020. Menurut Janil Puthuchery, Menteri Senior Negara untuk Kesehatan Singapura, pada 1 November 2021 mengatakan bahwa pada semester pertama di tahun 2021 terdapat sebanyak 1.500 tenaga pelayanan kesehatan yang memilih untuk mundur dari pekerjaannya.

Dua orang penduduk Indonesia yang pertama kali terinfeksi COVID-19, diinformasikan pada 2 Maret 2020. Peningkatan kasus COVID-19 di Indonesia terinformasi paling tinggi terjadi di akhir tahun 2020 dan meningkat kembali di pertengahan 2021 hingga lanjut di awal tahun 2022. Meskipun jumlah orang yang sembuh dari COVID-19 jauh lebih banyak, namun keberadaan virus tersebut sangat berbahaya bagi orang-orang dengan kondisi kesehatan tertentu sehingga tetap memerlukan penanganan yang serius. Hal tersebut yang menyebabkan masyarakat menjadi resah, cemas, dan merasa ketakutan. Menurut Eva Sri Diana Chaniago, Ketua Dokter Indonesia Bersatu, mengatakan bahwa di pertengahan tahun 2021 saat kasus COVID-19 melonjak tinggi, sejumlah tenaga kesehatan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Mereka mundur karena beban kerja dirasa berat, jatuh sakit dan ikut tertular COVID-19. Bahkan tenaga kesehatan tersebut juga ikut menularkan virus ke keluarganya di rumah.

Saat pandemi COVID-19, rumah sakit membutuhkan jumlah tenaga perawat yang cukup, sehat jasmani dan rohani, memiliki stamina yang kuat sehingga semua pasien dapat tertangani dengan baik, tidak mudah lelah, sigap dalam melayani pasien, dan mampu berkomunikasi secara efektif kepada pasien beserta keluarga pasien (Musu, 2021). Banyaknya korban jiwa dari perawat dan teman sejawat akibat COVID-19, menimbulkan kekhawatiran tersendiri bagi perawat. Mereka takut tertular seperti rekannya tersebut. Lonjakan jumlah orang positif COVID-19 di hampir semua daerah, tentu menjadi beban yang berat bagi perawat di setiap rumah sakit, baik beban fisik maupun psikis. Dari sisi beban fisik, perawat harus selalu siap siaga selama bekerja sesuai dengan shiftnya masing-masing. Perawat harus selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap sehingga mempersulit kegiatan pribadinya seperti makan dan ke kamar mandi (Musta'in, 2021). Dari sisi psikis, adanya kekhawatiran tertular COVID-19, walaupun Standar Operasional Prosedur pelayanan perawatan khusus pasien COVID-19 sudah dijalankan dengan baik dan benar.

Beberapa kebijakan yang telah diterapkan pemerintah Indonesia sebagai solusi dalam menghadapi wabah COVID-19 yakni dengan pemberian jaminan sosial untuk masyarakat yang kurang mampu. Hal tersebut selaras dengan teori dari Kertonegoro (dalam Kencana, 2020), yang menyatakan bahwa secara hakiki, jaminan sosial adalah hak dasar yang dimiliki oleh rakyat dan harus dipenuhi oleh negara. Kebijakan pemerintah tersebut antara lain (Kompas.com, 26 Maret 2020) :

1. Penyediaan anggaran untuk penanganan pandemi COVID-19 dengan jumlah dana yang disediakan sebesar Rp 405,1 triliun.
2. Bidang Sosial :
 - a) Adanya penyediaan logistik berupa sembako dan kebutuhan bahan-bahan pokok sehari-hari sebesar 25 Triliun.
 - b) Meluncurkan Program Keluarga Harapan (PKH) untuk 10 juta orang yang menjadi Kader Pembangunan Manusia (KPM).
 - c) Adanya pembebasan biaya pemakaian listrik selama 3 bulan untuk 24 juta pengguna listrik dengan besaran daya 450 VA, serta memberikan keringanan biaya sebesar 50% bagi 7 juta pengguna listrik dengan besaran daya 900 VA bersubsidi.
3. Kebijakan bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yaitu :
 - a) Pemberian stimulus bagi debitur melalui penilaian kualitas kredit hingga Rp 10.000.000.000 berdasarkan ketepatan membayar.
 - b) Pemberian keringanan angsuran pinjaman untuk seluruh kredit tanpa melihat besaran plafon kredit.
 - c) Pemberian keringanan angsuran bagi UMKM agar pembiayaan menjadi lancar.

Kebijakan lain yang dilakukan pemerintah adalah penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), antara lain :

1. Pemerintah Daerah diizinkan menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam lingkup wilayah masing-masing. Masing-masing Kepala Daerah dapat mengirim usulan secara resmi terkait penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar kepada Menteri Kesehatan Republik Indonesia.
2. Kebijakan yang diterapkan dalam PSBB antara lain:
 - a. Pemberlakuan libur sekolah serta tempat kerja;
 - b. Adanya pembatasan dalam peribadatan/keagamaan;
 - c. Pemberlakuan pembatasan untuk aktifitas yang dilaksanakan di tempat/sarana umum;
 - d. Pemberlakuan pembatasan untuk aktifitas yang bersifat sosial dan budaya;
 - e. Pemberlakuan pembatasan operasi angkutan/transportasi umum; serta
 - f. Adanya pembatasan untuk kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan pertahanan dan keamanan negara.

Beberapa kebijakan pemerintah dalam penanganan COVID-19 lainnya dibidang kesehatan terkait insentif yang diumumkan Presiden Jokowi (Kompas.com, 10 April 2020) adalah:

1. Pemberian insentif bagi tenaga kesehatan.

Setiap bulan, perawat mendapat insentif sebesar Rp 7.500.000 per orang, dokter umum dan gigi sebesar Rp 10.000.000 per orang, dokter spesialis sebesar Rp 15.000.000 per orang, dan tenaga kesehatan lainnya sebesar Rp 5.000.000 per orang.
2. Pemberian santunan kematian sebesar Rp 300.000.000 per orang bagi tenaga medis yang

gugur dalam menjalankan tugas dinasnya dikarenakan terinfeksi COVID-19.

Dalam rangka memberikan hak-hak atas kesehatan kepada masyarakat, pemerintah telah melakukan kegiatan sebagai berikut :

1. Membantu menghentikan penyebaran virus COVID-19 dengan menciptakan suatu aplikasi yang bernama Pedulilindungi.
2. Melaksanakan vaksinasi gratis bagi semua masyarakat.

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bahwa penyakit sumber infeksi yang berbahaya bagi manusia di seluruh dunia, belum dapat diatasi sepenuhnya sehingga penyebarannya akan menjadi lebih luas. Beberapa penyakit yang masih dan terus mengancam penduduk di seluruh dunia menurut WHO yaitu Virus perusak kekebalan tubuh (AIDS/HIV), Demam Berdarah Dengue (DBD), Mad Cow Disease (penyakit Sapi Gila) atau Variant Creutzfeldt-Jakob Disease (VCJD), Tuberculosis (TBC), Flu Burung (Avian Influenza), virus Zika, Middle East Respiratory Syndrome (MERS), Infeksi Saluran Pernafasan (SARS), Avian Influenza (H7N9) atau flu burung varian baru, Ebola, dan flu babi (Swine Flu/H1N1 flu virus). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengidentifikasi kawasan Amerika Latin, Afrika Sub-Sahara, Karibia, dan Asia, secara geografis sebagai daerah yang rawan akan munculnya berbagai penyakit sumber infeksi yang berbahaya. Hal tersebut terbukti dengan mewabahnya virus corona jenis baru yang pertama kali menyebar di Wuhan, China pada bulan Desember 2019. COVID-19 termasuk dalam keluarga besar virus yang menginfeksi saluran pernafasan, seperti MERS dan SARS. Pada saat ini perlu diketahui bahwa yang virus yang muncul tersebut bukan virus baru, tetapi COVID-19 yang sudah bermutasi. WHO telah mengklasifikasikan berbagai macam varian baru virus COVID-19 menjadi tiga kelompok yaitu, Variant of Interest (VoI), Variant of Concern (VoC), dan Varian dalam Pemantauan (Variants Under Monitoring). Varian virus yang masuk dalam kategori VoI adalah varian Mu, Iota, Eta, Lambda, dan Kappa. Kelompok VoC terdiri dari Alpha, Beta, Gamma, Delta, dan Omicron. Kelompok Varian dalam Pemantauan (Variants Under Monitoring) seperti varian C.1.2 (covid19.go.id).

Melihat fenomena serta beberapa penjelasan tersebut di atas, penulis melakukan kajian dari berbagai literatur yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis penyebab dan dampak stres kerja perawat di masa pandemi COVID-19.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Luthan (dalam Waruwu, 2018), stres kerja adalah terjadinya ketegangan yang berpengaruh terhadap kegiatan berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (dalam Ahmad, 2019), bahwa perasaan tertekan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Teori lain menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika karyawan berada dalam tekanan atau ketegangan dalam bekerja serta di tempat kerjanya dan meresponnya dengan cara yang kurang baik serta merasa bahwa tugas pekerjaannya sangat berat untuk diselesaikan (Permatasari, 2018). Stres kerja merupakan kondisi psikis karyawan yang buruk, seperti terjadi ketegangan, yang memengaruhi cara berfikir, ketidakstabilan emosi, dan ketidaknyamanan keadaan fisik seseorang (Safitri, 2019). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang akan berdampak

pada perasaan, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (dalam Pricelda, Alicia, & Rudy Pramono, 2021) adalah kondisi emosi seseorang yang muncul yang disebabkan karena beban kerja yang diberikan tidak selaras dengan kemampuan orang tersebut dalam menghadapi berbagai macam tekanan yang ada.

2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009) berdasar hasil kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga gejala stres yang muncul pada seseorang, yaitu :

a. Gejala psikologis

Hasil penelitian mengenai stress kerja menunjukkan adanya gejala-gejala psikologis yang meliputi :

- 1) Terjadinya ketegangan, kecemasan, kebingungan, dan perasaan mudah tersinggung;
- 2) Timbulnya rasa frustrasi, dendam (kebencian), dan rasa marah;
- 3) Perasaan sensitif dan terjadinya kondisi hyperreactivity;
- 4) Individu merasa depresi, menarik diri dari pergaulan, dan memendam perasaan;
- 5) Terjadinya miskomunikasi;
- 6) Munculnya perasaan terasing dan terkucilkan;
- 7) Munculnya rasa tidak puas dan bosan dalam bekerja;
- 8) Terjadinya kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, dan kemunduran fungsi kognitif;
- 9) Individu kehilangan spontanitas dan kreativitas;
- 10) Munculnya perasaan minder pada individu.

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang dapat timbul karena terjadinya stres kerja, yaitu:

- 1) Tingginya tekanan darah, denyut jantung, dan kecenderungan mengalami gangguan jantung dan pembuluh darah
- 2) Sekresi dan kortisol meningkat, seperti peningkatan hormon adrenalin dan yang bukan hormon adrenalin;
- 3) Terjadinya gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung;
- 4) Kecelakaan dan luka fisik meningkat;
- 5) Badan mudah lelah dan dapat mengalami kelelahan kronis;
- 6) Terjadinya permasalahan pada pernafasan;
- 7) Terjadinya permasalahan pada kulit;
- 8) Munculnya sakit di punggung bawah, otot terasa menegang, dan sakit kepala;
- 9) Munculnya gangguan tidur;
- 10) Terjadinya penurunan imunitas tubuh, sehingga kemungkinan berisiko tinggi terkena penyakit kanker.

c. Gejala perilaku

Beberapa gejala perilaku yang utama akibat terjadinya stres kerja yaitu :

- 1) Menunda dan menolak diberi pekerjaan, serta mangkir dari pekerjaan;
- 2) Kinerja dan produktivitas kerja menurun;
- 3) Mengonsumsi obat-obatan terlarang dan minuman keras semakin meningkat;
- 4) Adanya perilaku sabotase dalam melaksanakan pekerjaan;
- 5) Mengasingkan diri dan penurunan berat badan secara mendadak karena kehilangan

nafsu makan, munculnya tanda-tanda depresi;

- 6) Terjadinya obesitas karena peningkatan nafsu makan yang berlebihan sebagai bentuk pelampiasan;
- 7) Peningkatan perilaku yang beresiko tinggi, seperti menyetir tanpa memperhatikan keselamatan dan berjudi;
- 8) Peningkatan vandalisme, munculnya keagresifan, dan kriminalisasi;
- 9) Adanya hubungan interpersonal yang kurang baik dengan anggota keluarga maupun rekan kerja;
- 10) Adanya kecenderungan melakukan kegiatan yang mengancam jiwanya sendiri, seperti bunuh diri.

Sedangkan Arnold (dalam Waluyo, 2009 : 163) mengatakan terdapat empat gejala yang dapat dialami individu akibat terjadinya akibat stres kerja yaitu terganggunya kesehatan psikologis, kesehatan fisik, kinerja, serta akan memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Indikator stres kerja menurut Terry dan John (dalam Nahrishah, 2014), dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis yang dapat terjadi seperti tegang, rasa cemas, bingung, perasaan sensitif, bosan, marah-marah, tertekan, komunikasi kurang efektif, menyembunyikan perasaan, dan adanya rasa tidak puas.
- b. Gejala fisik yang dapat timbul seperti fisik mudah lelah, aliran darah keseluruh tubuh terganggu, nyeri lambung, meningkatnya eksresi adrenalin dan non adrenalin, detak jantung dan tekanan darah meningkat, terjadinya gangguan pernapasan, mudah berkeringat, dan kepala pusing.
- c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti kehilangan nafsu makan, menurunnya kinerja dan produktivitas kerja, agresif, meningkatnya konsumsi alkohol, menghindari pekerjaan, dan adanya perilaku sabotase.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Braham (dalam Lantara, 2019), yang mengatakan bahwa gejala stres dapat berupa :

a. Fisik

Gejala fisik yaitu sakit kepala, tidur tidak teratur atau mengalami kesulitan tidur, adanya gangguan pencernaan, sulit buang air besar, leher dan urat-urat pada bahu terasa tegang, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, peradangan usus, berubah selera makan, mudah berkeringat berlebihan, kehilangan energi, dan terkena serangan jantung atau peningkatan tekanan darah.

b. Emosional

Emosional seperti sensitif, gelisah, cemas, dan marah-marah, hypomania, mudah tersinggung, sedih, mudah bermusuhan dan agresif pada orang lain serta mudah menyerang, gugup, mudah menangis dan depresi, serta kelelahan mental dan intelektual seperti pikiran yang kacau, mudah lupa, kesulitan berkonsentrasi, daya ingat menurun, pikiran monoton, dan suka melamun berlebihan.

c. Interpersonal

Interpersonal seperti menurunnya rasa percaya pada orang lain, acuh dan mendiamkan orang lain, senang menjatuhkan orang lain atau mengucapkan kata-kata untuk menyerang orang lain, mudah menyalahkan orang lain, tidak menepati janji pada orang lain, dan

menutup diri secara berlebihan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja pada akhirnya akan memunculkan gejala-gejala yang secara umum banyak merugikan karyawan maupun perusahaan (Waluyo, 2009 : 163).

Arwin (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok gejala stres yaitu:

- a. Gejala fisiologikal meliputi peningkatan denyut jantung, sakit kepala, sesak nafas, dan sakit perut.
- b. Gejala psikologikal meliputi rasa cemas, tegang, iritabilitas, bosan, dan prokrastinasi.
- c. Gejala perilaku meliputi perubahan kegiatan rutinitas sehari-hari seperti penurunan makan secara drastis atau makan berlebih sebagai sikap menarik diri, Ketergantungan minuman keras, dan sabotase pekerjaan.

2.3 Penyebab Stres Kerja

Beberapa faktor penyebab stres atau stresor yaitu kondisi lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, peran kerja, konflik interpersonal, kurangnya pengawasan, sistem penghargaan buruk, jam kerja panjang, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja dan sumber daya yang kurang memadai (Ando, 2017). Beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja menurut Luthans (dalam Ritonga, 2019), yaitu :

a. Stresor Organisasi

Stresor organisasi merupakan penyebab timbulnya stres yang berasal dari dalam organisasi. Adanya intervensi pada perubahan penerapan strategi usaha/bisnis untuk bersaing dapat mengakibatkan :

- 1) Kebijakan yang terpusat sehingga membuat karyawan menjadi tertekan dan merasa tidak nyaman dalam bekerja.
- 2) Ambiguitas dalam tugas dan peran yang diberikan kepada karyawan dan tuntutan perusahaan yang terlalu tinggi melebihi keahlian yang dimiliki karyawan membuat karyawan menjadi bingung.

b. Stresor Kelompok

Terdapat dua stresor kelompok, yaitu :

1) Dukungan rekan kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh rekan kerja. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti adanya hubungan sehat antar anggota kelompok, saling berbagi kebahagiaan, dan saling bercerita kesedihan.

2) Hubungan antar rekan kerja

Salah satu penyebab stres kerja karyawan adalah ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja karena kekompakan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika hubungan antar anggota kelompok dibatasi, maka dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

c. Stresor Individu

Terjadinya kesepakatan mengenai sudut pandang individu dan kecenderungan individu dalam melakukan sesuatu merupakan stresor individu yang dapat mempengaruhi stres.

d. Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi merupakan penyebab munculnya stres yang berasal dari lingkungan

eksternal perusahaan yang meliputi :

- 1) Perubahan sosial yang diartikan terjadinya pergeseran struktur atau norma sosial dalam masyarakat seperti pikiran yang semakin inovatif, sikap serta kondisi sosial untuk menjalani kehidupan yang lebih baik dan bermanfaat, serta adanya lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Proses internasionalisasi yang terjadi dengan adanya pertukaran produk, pemikiran, pandangan dunia, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam mengikuti globalisasi.
- 3) Tidak adanya dukungan dari keluarga, secara umum berpengaruh cukup besar terhadap tingkat stres individu. Kondisi dan situasi keluarga seperti adanya pertengkaran, hubungan yang buruk dengan orangtua, terjadinya krisis singkat, adanya anggota keluarga yang sedang sakit, dan adanya permasalahan dengan suami/istri atau bahkan bermasalah dengan anak-anak, menjadi stresor signifikan pada karyawan.

Menurut Dwiyantri (dalam Lantara, 2019) terjadinya stres kerja dapat disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik, dan hubungan dalam lingkungan pekerjaan, seperti :

a. Tidak adanya dukungan dari lingkungan

Tidak adanya dukungan dari lingkungan mengakibatkan stres cenderung mudah timbul pada seseorang. Dukungan dari lingkungan kerja dapat berasal dari rekan kerja, atasan, atau pemimpin. Dukungan dari lingkungan keluarga berasal dari orangtua, menantu, mertua, anak, saudara. Dukungan dari luar yaitu teman bermain atau tetangga.

b. Tidak berkesempatan berperan

Tidak berkesempatan dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja, sehingga akan mengakibatkan munculnya stres kerja karena merasa tidak dianggap dan merasa dikucilkan.

c. Pelecehan seksual

Pelecehan seksual yaitu dilakukannya komunikasi atau kontak yang berkaitan atau dipersepsikan dengan seks yang tidak diharapkan, seperti menyentuh bagian tubuh yang paling sensitif, merayu, memberi pujian atau senyuman bukan dalam konteks pembicaraan pada saat itu.

d. Kondisi lingkungan kerja

Suhu udara yang panas atau terlalu dingin, kurangnya pencahayaan atau terlalu terang, ventilasi udara yang tidak tepat, atau ruangan yang sempit, dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga memunculkan stres kerja.

e. Manajemen yang tidak sehat

Manajemen tidak sehat yaitu cara pemimpin memperlakukan bawahan seperti pemimpin yang terlalu terlalu ambisius, terlalu agresif, atau terlalu sensitif.

2. Faktor personal

Faktor personal berasal dari diri sendiri, dapat berupa pengalaman pribadi, maupun tipikal kepribadian seseorang, seperti:

a. Tipe kepribadian seseorang

Jenis kepribadian individu menjadi salah satu faktor penyebab stres karena kepribadian yang kurang sabar dan kurang telaten lebih rawan terkena stres kerja dibanding dengan individu yang memiliki tipe kepribadian sabar dan telaten.

b. Pengalaman pribadi

Pengalaman pribadi yaitu peristiwa yang pernah dialami karyawan seperti perceraian, peristiwa menyakitkan, kehamilan yang tidak diinginkan, kematian pasangan, kegagalan dalam pendidikan, dan peristiwa traumatis dalam menghadapi masalah (pelanggaran) hukum, dan anak sakit, yang berimbas pada cara individu dalam menerima tekanan saat bekerja.

Faktor atau sumber dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Kurniaty, 2020), meliputi :

a. Faktor lingkungan

Faktor - faktor lingkungan seperti ketidakpastian kondisi lingkungan, sebagai contoh desain dan struktur organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bermasalah dalam menghadapi terjadinya perubahan organisasi adalah karena adanya ketidakpastian kondisi lingkungan. Situasi politik, ekonomi, dan teknologi merupakan tipe ketidakpastian lingkungan yang paling utama.

b. Faktor organisasional

Adanya kewajiban dan beban agar tidak melakukan kesalahan atau agar menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat, adanya atasan yang sangat otoriter dan tidak peka terhadap kondisi bawahan, beban kerja yang *overload*, serta rekan kerja yang tidak dapat bekerjasama dengan baik, merupakan beberapa hal yang dapat memicu munculnya stres kerja dari organisasional. Beberapa kategori yang termasuk dalam faktor stres kerja organisasional adalah sebagai berikut:

- 1) Tuntutan penyelesaian tugas yaitu terkait dengan pekerjaan karyawan dalam suatu kelompok meliputi desain pekerjaan (variasi tugas, kemampuan secara personal, otomatisasi pekerjaan), tata ruang kerja, dan kondisi ruang kerja. Salah satu penyebab timbulnya stress kerja adalah bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan dan kebisingan.
- 2) Tuntutan dalam peranan yaitu terkait dengan tekanan dalam jabatan/peran seseorang sebagai fungsi dari jabatan/peran tertentu yang diberikan pada individu dalam suatu organisasi. Pimpinan terkadang sangat sulit mendamaikan dan memuaskan karyawan yang mengalami konflik peran. Beban peran karyawan terasa berat ketika karyawan diperintahkan untuk melaksanakan sangat banyak hal dengan batas waktu yang ditentukan.
- 3) Tuntutan interpersonal yaitu tekanan yang bersumber dari karyawan lain, seperti hubungan interpersonal yang kurang baik, dan kurangnya dukungan sosial.

c. Faktor pribadi.

Faktor pribadi bersumber dari faktor-faktor yang ada dalam kehidupan dan kepentingan pribadi karyawan seperti adanya masalah ekonomi karyawan, ketidakharmonisan keluarga karyawan, dan karakteristik serta tipe kepribadian karyawan itu sendiri yang memiliki perasaan, persepsi, dan anggapan bahwa pekerjaannya kurang baik.

2.4 Dampak Stres Kerja

T.Cox (dalam Hadiansyah, 2019) menyatakan bahwa dampak negatif dari terjadinya stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Subjektif, seperti timbulnya depresi, apatis, adanya rasa takut atau khawatir, kelelahan, agresi, perasaan bosan, penghargaan diri yang rendah, kesepian, frustrasi, gugup, dan kehilangan kendali emosi.
2. Perilaku, berupa penyalahgunaan obat-obatan terlarang, mudah mengalami kecelakaan, makan atau merokok secara berlebihan, kecanduan minuman keras, emosi meledak-ledak, tertawa tanpa sebab yang jelas, berperilaku impulsif, dan mudah gugup.
3. Kognitif, berupa hambatan mental, sangat sensitif terhadap kritik, daya konsentrasi rendah, tidak mampu mengambil keputusan yang tepat, dan memiliki sifat kurang perhatian.
4. Fisiologis, berupa denyut jantung dan tekanan darah meningkat, kandungan glukosa darah meningkat, mudah berkeringat, mulut kering, badan terasa panas, suhu badan terasa sangat dingin dan bola mata kelihatan melebar.
5. Organisasi, seperti rendahnya produktifitas, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang, tingginya tingkat absensi, pendapat menurun, dan dijauhi oleh relasi kerja.

3. METODE

3.1 Jenis Studi

Penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan yang mengumpulkan beberapa referensi yang relevan dengan stres kerja. Referensi teoritis dicari melalui buku dan jurnal penelitian dari beberapa negara yang berkaitan dengan penyebab dan dampak terjadinya stres kerja. Beberapa hal yang diidentifikasi dari literatur yang ada antara lain penyebab dan dampak stres kerja perawat yang terjadi di era pandemi *COVID-19* serta solusi untuk mengatasinya. Studi kepustakaan dengan melakukan beberapa kajian secara teoritis pada data dan dokumen yang diperoleh dan mencari referensi lain pada situasi sosial yang diteliti (Siryayasa, 2019). Studi kepustakaan ini meninjau penyebab dan dampak stres kerja perawat yang terjadi di era pandemi *COVID-19* serta solusi untuk mengatasinya. Metodologi pada penelitian ini menggunakan metodologi penelitian yang bersifat kualitatif, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja perawat di tempat layanan kesehatan pada era pandemi *COVID-19* melalui kajian berbagai literatur.

3.2 Metode Analisis

Metode pada penelitian ini yang akan dijadikan sebagai hasil penelitian adalah metode penelitian kualitatif yang berorientasi kepada kata-kata serta kalimat dan tidak berorientasi pada angka-angka. Miles dan Huberman (1984) dalam buku Sugiyono (dalam Fahlevi, 2019) menjelaskan bahwa bentuk tampilan data yang paling sering digunakan untuk data penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kegiatan menganalisis dokumen merupakan suatu prosedur sistematis yang dilaksanakan untuk meneliti dan menelaah dokumen berbagai macam sumber baik cetak maupun elektronik untuk selanjutnya diinterpretasikan dan selanjutnya ditarik kesimpulan (Mulyadi, 2019). Penelitian ini terdiri dari tiga tahap. Pertama, melakukan kajian teoritis terkait penyebab dan dampak stres kerja perawat melalui teori-teori sebelumnya. Kedua, menelaah dan menganalisis penyebab dan dampak stres kerja perawat yang terjadi di era pandemi *COVID-19* dari artikel ilmiah pada jurnal-jurnal terkait yang telah

dikumpulkan. Ketiga, menarik kesimpulan dari hasil telaahan dan analisis terkait penyebab stres kerja perawat di era pandemi *COVID-19*, dan dampak yang dapat ditimbulkan dari stres kerja perawat di era pandemi *COVID-19*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	METODE	VARIABEL	HASIL
Maisury 2021	Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana Selama Masa Pandemi <i>COVID-19</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deskriptif Kuantitatif ▪ <i>Porpusive Sampling</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>COVID-19</i> ▪ Perawat ▪ Stres Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 55.9% responden yang merupakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ampana berada pada kategori stres sedang. ▪ 37.4% responden mengalami stres rendah. ▪ 6.6% responden mengalami stres tinggi. ▪ Penyebab utamanya adalah timbulnya kecemasan dan kesulitan dalam usaha mengendalikan infeksi. ▪ Terdapat 2 hal yang membuat stres sebagian besar responden, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - khawatir terinfeksi sebesar 54.0% - Kurang memadainya APD sebesar 57.3 % (Maisury, 2021).
Yuanyuan Mo MM, dkk 2020	Work Stress Among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against <i>COVID-19</i> Epidemic	Cross - Sectional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perawat Cina ▪ Epidemi <i>COVID-19</i> ▪ Stres Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terjadinya tekanan mental yang tinggi pada perawat di Cina dalam melawan <i>COVID-19</i>. ▪ Perawat yang merupakan satu-satunya anak di keluarga, menjalani waktu kerja yang lama per minggu ▪ Adanya kecemasan yang mengakibatkan peningkatan stres kerja perawat menjadi lebih tinggi (Yuanyuan, 2020).
Francisco Sampaio, Carlos Sequeira, dan Laetitia Teixeira. 2020	Nurses' Mental Health During The <i>COVID-19</i> Outbreak A Cross-Sectional Study	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cross-Sectional ▪ Survei Online 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coronavirus ▪ Kesehatan Mental ▪ Perawat ▪ Studi Observasional ▪ Pandemi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Status kesehatan mental (depresi, kecemasan dan tingkat stres) perawat di Portugal selama wabah Covid-19, mengkhawatirkan. ▪ Dampak kondisi kerja selama wabah Covid-19 pada perawat menunjukkan bahwa 15,8% dari perawat yang telah ditugaskan ke departemen atau unit lain, tidak berdampak signifikan terhadap tingkat depresi, kecemasan atau stres mereka. ▪ Selama wabah Covid-19 perawat bekerja, rata-rata, 42 jam per minggu (melebihi jam kerja normal, 40 jam per minggu) menyebabkan tingkat depresi, kecemasan, dan stres yang lebih tinggi. ▪ Perawat Portugal yang mengungsi dari rumah, terutama secara sukarela (untuk melindungi keluarga yang terinfeksi), menunjukkan gejala depresi lebih tinggi. ▪ Perawat melaporkan adanya peningkatan rasa takut terinfeksi, dan ketakutan yang lebih besar jika menginfeksi keluarga atau teman mereka, dan ketakutan tersebut

				menyebabkan meningkatnya rasa cemas dan depresi, serta stres menjadi lebih tinggi.
				▪ Dampak yang terjadi adalah tingkat kecemasan, depresi, dan stres yang lebih tinggi (Sampaio, 2020).
E. Arnetz, Courtney M. Goetz, Bengt B. Arnetz, dan Eamonn Arble 2020	Nurse Reports of Stressful Situations during the COVID-19 Pandemic : Qualitative Analysis of Survey Responses	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cross-Sectional ▪ Survei Online 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesehatan Kerja ▪ COVID-19 ▪ Stres Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gangguan kesehatan mental pada perawat Amerika Serikat disebabkan : <ul style="list-style-type: none"> – Ketakutan terinfeksi oleh virus yang berpotensi mematikan – Pembatasan mobilitas yang diberlakukan saat pandem – Menyaksikan pasien ketika berjuang untuk bernapas, tingginya tingkat kematian pasien – Kegagalan tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan perawat mengenai keselamatan, penjadwalan, dan edukasi tentang perawatan pasien COVID. Kurangnya pelatihan yang memadai ditekankan di antara perawat yang dikerahkan dari tempat kerja dan/atau spesialisasi lain. – APD kurang atau tidak memadai. ▪ Dampak yang terjadi adalah mengancam kesehatan, kesejahteraan, dan kemampuan perawat untuk bekerja. ▪ Adanya kombinasi ketegangan fisik dan emosional pada perawat di Amerika Serikat seperti kelelahan ekstrem, ketidaknyamanan fisik dari waktu yang lama jam kerja dengan masker wajah dan APD lainnya, ketakutan akan penularan, dan tekanan emosional pada perawat (E. Arnetz, 2020).
Laura Lorente, María Vera, dan Teresa Peiró 2020	Nurses' Stressors and Psychological Distress During The COVID-19 Pandemic: The Mediating Role Of Coping and Resilience	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cross-Sectional ▪ Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Koping ▪ Perawat dan tekanan psikologis ▪ Stresor 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategi yang berfokus pada emosi berhubungan negatif dengan tekanan psikologis perawat di Spanyol secara langsung dan tidak langsung melalui daya tahan tubuh/ketangguhan ▪ Semua stresor memiliki pengaruh yang signifikan, langsung, dan negatif. ▪ Strategi yang berfokus pada masalah berhubungan positif dengan psikososial perawat di Spanyol. ▪ Takut akan terinfeksi adalah stresor yang dinilai tertinggi, diikuti oleh tingginya angka kematian pasien, dan beban kerja yang berlebihan. ▪ Penderitaan kologis perawat disebabkan oleh stresor yang berupa kelebihan pekerjaan, persiapan yang tidak memadai untuk berurusan dengan kematian pekerjaan, kurangnya dukungan, kematian dan sekarat, dan ketakutan akan infeksi. ▪ Dampak yang terjadi adalah meningkatkan tekanan psikologis perawat (Lorente, 2020)

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa :

-
- Ketakutan terinfeksi COVID-19 merupakan penyebab stres kerja yang paling utama. Jika mereka tertular COVID-19 maka muncul kekhawatiran akan menularkan ke anggota keluarganya. Penyebab stres kerja lainnya saat mewabahnya COVID-19 seperti kurangnya dukungan (keluarga, teman dan pihak manajemen tempat pelayanan kesehatan), beban kerja berlebih, ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani, tingginya angka kematian pasien COVID-19, menyaksikan kondisi pasien COVID-19 dalam berjuang untuk bernafas agar tetap hidup, kurangnya dan tidak memadainya APD, jam kerja yang terlalu lama (melebihi jam kerja normal), tidak mendapatkan cuti, minimnya edukasi tentang perawatan pasien COVID-19, ketidaknyamanan fisik saat penggunaan APD, dan adanya pembatasan mobilitas.
 - Dampak terjadinya peningkatan stres kerja perawat antara lain, meningkatnya kekhawatiran atau ketakutan, depresi, kelelahan, frustrasi, ketidakstabilan emosi, dan menurunnya kemampuan perawat untuk bekerja.
-

4.2 Pembahasan

4.2.1 Penyebab Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh perawat yang bekerja di tempat yang berbeda atau yang dialami oleh perawat yang bekerja di tempat yang sama dapat disebabkan oleh beberapa hal yang berlainan dan bisa juga oleh beberapa hal yang sama. Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penyebab stres kerja perawat yang paling utama adalah ketakutan terinfeksi *COVID-19*. Jika mereka tertular *COVID-19* maka muncul kekhawatiran akan menularkan ke anggota keluarganya. Penyebab stres kerja lainnya saat mewabahnya *COVID-19* seperti kurangnya dukungan (keluarga, teman dan pihak manajemen tempat pelayanan kesehatan), beban kerja berlebih, ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar yang menyebabkan individu merasa tertekan dan terbebani, tingginya angka kematian pasien *COVID-19*, menyaksikan kondisi pasien *COVID-19* dalam berjuang untuk bernafas agar tetap hidup, kurangnya dan tidak memadainya APD, jam kerja yang terlalu lama (melebihi jam kerja normal), tidak mendapatkan cuti, minimnya edukasi tentang perawatan pasien *COVID-19*, ketidaknyamanan fisik saat penggunaan APD, dan adanya pembatasan mobilitas.

Penyebab stres kerja pada perawat dari Guangxi yang membantu penanganan *COVID-19* di Wuhan, terjadinya tekanan mental yang tinggi saat melawan *COVID-19*. Perawat yang merupakan satu-satunya anak di keluarga, menjalani waktu kerja yang lama per minggu, dan adanya kecemasan akan mengakibatkan peningkatan stres kerja perawat menjadi lebih tinggi. Perawat yang bekerja merawat pasien *COVID-19* di Wuhan, rata-rata berada di bawah tekanan. Pada negara Portugal, selama wabah *COVID-19*, perawat Portugis perawat mengalami depresi, kecemasan dan stres yang lebih tinggi karena kekurangan Alat Pelindung Diri. Penyebab stres kerja selanjutnya, mereka rata-rata bekerja 42 jam per minggu (melebihi jam kerja normal, 40 jam per minggu), tidak cuti, takut terinfeksi, dan bahkan ketakutan yang lebih tinggi untuk menginfeksi keluarganya sehingga banyak perawat yang mengungsi keluar dari rumahnya. Selama pandemi *COVID-19*, perawat di AS ketakutan jika mereka terpapar *COVID-19* dan menjadi sakit, ketakutan akan menularkan virus ke orang yang dicintai dan pasien. Mereka sangat depresi saat melihat pasien *COVID-19* meninggal lemas saat diintubasi, rekan kerja dan anggota keluarga positif *COVID-19* dan terisolasi di ruang perawatan *COVID-19*, kurangnya perlindungan di tempat kerja, kekhawatiran tentang potensi lonjakan, tidak tahu kapan pandemi akan berakhir, adanya pembatasan sosial, kurangnya edukasi tentang perawatan pasien *COVID-19*, adanya kombinasi ketegangan fisik dan emosional pada perawat seperti kelelahan ekstrem, ketidaknyamanan fisik dari waktu yang lama jam kerja dengan APD,

kekhawatiran terhadap anak, dan masalah yang berhubungan dengan keluarga. Perawat di AS juga merasa tertekan karena kebutuhan perawat terkait keselamatan, penjadwalan, kurangnya edukasi tentang perawatan pasien *COVID-19*, dan kurangnya pelatihan yang memadai bagi perawat. Beberapa orang yang tidak mempercayai adanya *COVID-19*, dan menganggapnya sebagai konspirasi politik semakin menambah tekanan mental perawat AS. Penelitian di Spanyol yang merupakan penelitian pertama kali yang meneliti penyebab stres kerja karena *COVID-19*, menggambarkan bahwa selama pandemi *COVID-19*, penyebab stres tertinggi bagi perawat Spanyol takut terinfeksi. Penyebab stres berikutnya adalah banyaknya pasien *COVID-19* yang sekarat dan meninggal, beban kerja yang berlebih, dan kekurangan dukungan. Penyebab stres kerja perawat pada penelitian sebelumnya tersebut tersebut sesuai dengan teori dari Ando (2017), Luthans (2006), Dwiyantri (dalam Lantara, 2019), dan menurut Robbins dan Judge (dalam Kurniaty, 2020). Dalam penelitian ini penulis menambahkan bahwa situasi dan kondisi lingkungan yang tidak menentu, peristiwa yang susah diprediksi, kemudahan dalam mengakses sosial media, adanya informasi yang sangat menakutkan terkait *COVID-19* di berbagai negara, kebijakan penanganan *COVID-19* di berbagai negara yang menjadi pro dan kontra, serta memburuknya kondisi perekonomian dunia, semakin meningkatkan stres kerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh Francisco Sampaio, Carlos Sequeira, dan Laetitia Teixeira, pada tahun 2020 dengan judul “Nurses’ Mental Health During the Covid-19 Outbreak A Cross-Sectional Study” menunjukkan bahwa 15,8% dari perawat yang telah ditugaskan ke departemen atau unit lain, tidak berdampak signifikan terhadap tingkat depresi, kecemasan atau stres mereka. Temuan ini bertentangan dengan beberapa teori dan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Teori dan hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ketakutan akan hal yang tidak diketahui akan menjadi ketakutan utama yang menyebabkan timbulnya kecemasan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat memicu stres kerja karyawan. Kegiatan rotasi akan dapat pengaruh negatif pada karyawan, dikarenakan karyawan yang dirotasi tidak ingin menyerahkan tugas-tugas yang menjadi kewenangannya kepada orang lain karena takut kehilangan kekuasaannya, serta terdapat konsekuensi lain seperti terlihat dari adanya penurunan prestasi kerja karyawan yang mengalami rotasi (Rahayu, 2018). Karyawan harus mempersiapkan mental untuk melakukan penyesuaian diri pada lingkungan kerja yang baru, karyawan merasa tidak ikut dilibatkan dalam pekerjaan yang dijalannya saat itu sehingga menurunkan motivasi kerjanya. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian lain menunjukkan bahwa rotasi karyawan dapat memberikan dampak yang kurang baik kepada karyawan berupa terjadinya peningkatan kecemasan dan stress kerja karyawan (Tania, 2019). Mengetahui beberapa hal tersebut di atas, dimungkinkan 15,8% dari perawat yang telah ditugaskan ke departemen atau unit lain tersebut memiliki faktor personal yang sangat baik. Mereka memiliki tipe kepribadian yang sabar dan telaten sehingga tidak mudah mengalami stres kerja saat bekerja di tempat kerja baru. Perawat tersebut kemungkinan juga sebelumnya memiliki pengalaman pernah dipindahditugaskan ke departemen atau unit lain, sehingga sudah berpengalaman dalam menyesuaikan diri bekerja di tempat kerja baru.

4.2.2 Dampak Stres Kerja

Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan pada tahun 2020 di beberapa negara di luar Indonesia menyebutkan bahwa wabah *Coronavirus Disease* menyebabkan peningkatan stres kerja perawat menjadi lebih tinggi. Dampak dari tingginya stres kerja perawat antara lain, meningkatnya kekhawatiran atau ketakutan, depresi, frustrasi, ketidakstabilan emosi, dan menurunnya kemampuan perawat untuk bekerja. Tahun 2020 terjadi lonjakan yang cukup tinggi di berbagai negara. Tingginya stres kerja perawat akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi apabila tidak segera dicarikan strategi yang tepat untuk mengatasinya.

Terjadinya stres kerja perawat akibat wabah *COVID-19* di wuhan, berdampak terhadap kondisi fisik dan psikis mereka. Mereka merasa tegang, tubuh terasa kaku, kualitas kerja menurun dan keselamatan perawat terganggu. Stres kerja yang terjadi pada perawat portugis berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka terganggu, kecemasan, depresi, kekhawatiran dan ketakutan meningkat. Stres kerja Perawat AS berdampak pada gangguan fisik dan mentalnya, timbul ketakutan dan kelelahan fisik yang berat, serta emosi yang tidak stabil. Selanjutnya, stres kerja yang terjadi pada perawat Spanyol berdampak pada meningkatnya rasa frustrasi, ketakutan dan ketegangan. Dampak negatif stres kerja pada penelitian sebelumnya tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh T.Cox (dalam Hadiansyah, 2019). Dalam penelitian ini, penulis menambahkan bahwa stres kerja karena wabah *COVID-19* berdampak pula pada kelelahan, penurunan imunitas perawat dan pengunduran diri perawat. Banyak perawat yang jatuh sakit karena rendahnya daya tahan tubuh, sehingga meningkatkan tingkat absensi perawat. Beberapa negara kehilangan banyak perawat karena meninggal dunia terinfeksi *COVID-19*. Di lain sisi, pada beberapa negara, stres kerja berdampak pula dengan banyaknya perawat yang mengundurkan diri. Mereka mengalami stres kerja karena kelelahan secara fisik, mental, dan emosional.

Hasil penelitian Maisury pada tahun 2021 dengan judul “Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Ampana Selama Masa Pandemi *COVID-19*”, menunjukkan bahwa stres kerja perawat dalam kategori sedang. Penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2021, sedangkan *COVID-19* sudah mewabah di Indonesia sejak tahun 2020. Hal ini bisa disebabkan karena pihak manajemen dan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana tersebut sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi *COVID-19* di tahun 2020. Dimungkinkan pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Ampana telah melakukan persiapan yang tepat dalam menghadapi lonjakan *COVID-19* di tahun 2021. Secara fisik kemungkinan sudah dipersiapkan sarana dan prasarana pendukung yang cukup memadai, dan dari segi psikis, perawat sudah dapat melakukan pengelolaan stres kerja secara cepat dan tepat. Stres kerja perawat yang tergolong sedang tidak akan mengganggu kinerja organisasi secara signifikan, akan tetapi harus tetap melakukan pengelolaan stres kerja perawat tersebut agar tidak meningkat menjadi lebih tinggi.

4.2.3 Solusi

Berapa hal yang dapat dijadikan solusi untuk mengatasi stres kerja perawat dengan cara antara lain, 1) Penerapan kombinasi strategi coping yakni, strategi coping dengan fokus pada masalah dan strategi coping dengan fokus pada emosi. Coping adalah usaha yang dilakukan untuk dapat menetralkan atau mengurangi terjadinya stres (Yuliarti, 2021). Strategi coping yang difokuskan pada masalah adalah suatu tindakan yang dilakukan dalam usaha untuk memecahkan masalah yang terjadi, sedangkan strategi coping yang menitikberatkan pada

emosi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan respon emosi tanpa melakukan usaha untuk mengubah penyebab stres secara langsung (Maryam, 2017). Strategi coping dapat dilakukan melalui mencukupi kebutuhan Alat Pelindung Diri (APD) bagi perawat, pemberian dukungan psikososial oleh pihak rumah sakit yang dapat berupa layanan konseling dan pelatihan manajemen stres, kegiatan rekreasi, dan penjadwalan jam kerja dengan tepat. 2) Mengidentifikasi stressor penting agar dapat ditentukan strategi pencegahan risiko psikososial khusus karena tidak semua stressor yang ada dapat diatasi dengan strategi yang sama.

Pemerintah dan pimpinan atau pengelola tempat pelayanan kesehatan harus mengalokasikan anggaran yang cukup untuk pelaksanaan strategi coping. Dengan alokasi anggaran yang cukup, harapannya sarana dan prasarana penunjang kesehatan tercukupi, insentif perawat dapat dibayarkan tepat waktu, pelatihan manajemen stres kerja perawat dapat terlaksana, kegiatan rekreasi dapat terlaksana sehingga imunitas perawat meningkat. Rasa optimis dan kebahagiaan perawat akan dapat mencegah timbulnya stres kerja perawat.

5. KESIMPULAN

Penyebab stres kerja perawat adalah 1) Timbulnya ketakutan terinfeksi *COVID-19* yang menjadi penyebab paling utama, kurangnya dukungan, beban kerja berlebih, ketidakmampuan individu dalam mengikuti lingkungan sekitar, tingginya angka kematian pasien *COVID-19*, menyaksikan kondisi pasien *COVID-19*, kurangnya dan tidak memadainya APD, jam kerja yang terlalu lama, tidak mendapatkan cuti, minimnya edukasi tentang perawatan pasien *COVID-19*, ketidaknyamanan fisik saat penggunaan APD, adanya pembatasan mobilitas, situasi dan kondisi lingkungan yang tidak menentu, peristiwa yang susah diprediksi, kemudahan dalam mengakses sosial media, adanya informasi yang sangat menakutkan terkait *COVID-19* di berbagai negara, kebijakan penanganan *COVID-19* di berbagai negara yang menjadi pro dan kontra, serta memburuknya kondisi perekonomian dunia. 2) Dampak dari tingginya stres kerja perawat antara lain, meningkatnya kekhawatiran atau ketakutan, depresi, kelelahan, frustrasi, ketidakstabilan emosi, menurunnya kemampuan perawat untuk bekerja, dan penurunan imunitas perawat dan pengunduran diri perawat. 3) Solusi yang dapat dilakukan adalah : a) Penerapan kombinasi strategi coping yakni, strategi coping dengan fokus pada masalah dan strategi coping dengan fokus pada emosi. b) Pengalokasian anggaran yang cukup untuk pelaksanaan strategi coping.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian dilakukan pada saat proses pelaksanaan strategi coping sedang berlangsung dan kemudian dilanjutkan penelitian berikutnya pada waktu pelaksanaan strategi coping selesai dilaksanakan.

REFERENSI

Ahmad, Y. B. (2019). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado". Jurnal EMBA, 7, 2811-2820.

- Ando, U. A. (2017). "Gambaran Faktor-Faktor Stres Kerja *Caregiver* dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017". *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 2.
- Arwin, C. S. (2019). "Analisis Stres Kerja pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan". *Jurnal Sainteks*, 75.
- E. Arnetz, J. C. (2020). "Nurse Reports of Stressful Situations during the COVID-19 Pandemic: Qualitative Analysis of Survey Responses". *Int. Journal Environ. Res. Publik Health*, 17.
- Fahlevi, P. (2019). "Analisis Aplikasi Ijateng dengan Menggunakan Teori *Technology Acceptance Model (TAM)*". *Jurnal ilmu Perpustakaan*, 8(2).
- Hadiansyah, T. A. (2019). "Gambaran Stres Kerja Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat". *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2).
- Kencana, U. Y. (2020). "Efektivitas Peraturan Daerah yang Berkesejahteraan Sosial di Kota Palembang: Studi Kasus Anak Jalanan, Gelandangan dan Pengemis di Masa Pandemi COVID-19". *Jurnal Simbur Cahaya (SC)*, 27(2).
- Kurniaty, H. (2020). "Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan". *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 6(2).
- Lantara, D. (2019). "Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja". Makasar: Nas Media Pustaka.
- Lorente, L. M. (2020). "Nurses' Stressors and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Coping and Resilience". *Journal Adv Nurs*, 1335-1334.
- Maisury. (2021). "Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana Selama Masa Pandemi COVID-19". [Http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/6693](http://Repository.Unhas.Ac.Id/Id/Eprint/6693).
- Maryam, S. (2017). "Strategi Coping: Teori Dan Sumberdayanya". *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101-107.
- Mulyadi, I. Z. (2019). "Adaptasi pustakawan dalam menghadapi kemajuan teknologi". *Jurnal: Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 15(2), 163-174.
- Musta'in, W. V. (2021). "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19 di Unit Pelayanan Kesehatan Daerah Surakarta". *Jurnal Keperawatan*, 13(2).
- Musu, E. T. (2021). "Gambaran Stres Kerja Perawat Igd di Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surakarta". *Jurnal Gawat Darurat*, 3(1), 1 - 10.
- Nahrisah, E. A. (2021). "Dampak *Work Overload* Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* dengan *Leadership Support* sebagai Variabel Moderasi". *JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi dan Keuangan)*, 1(3).

- Onder, G. R. (2020). "Case-Fatality Rate and Characteristics of Patients Dying in Relation to COVID-19 in Italy". *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 323(18), 1775–1776.
- Permatasari, P. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung". *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)*, 2(1), 89.
- Pricelda, A. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2).
- Rahayu, N. I. (2018). "Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta)". https://eprints.uny.ac.id/60720/1/Nur%20Irmawati%20Rahayu_14812144014_Skripsi.pdf.
- Ritonga, S. R. (2019). "Faktor-Faktor Stres Kerja pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat". *Jurnal Diversita* , 5(1).
- Safitri, L. N. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stress Kerja". *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2, 15.
- Sampaio, F. C. (2020). "Nurses' Mental Health During the Covid-19 Outbreak A Cross-Sectional Study". *Journal: American College of Occupational and Environmental Medicine*, 62, 10.
- Siryayasa, N. (2019). "Pelabuhan, Perdagangan dan Ekonomi: Makassar Dalam Kurun Niaga di Asia Tenggara". *Jurnal: Fajar Historia* , 3(2), 88-97.
- Tania, M. (2019). "Hubungan Rotasi Kerja terhadap Tingkat Stres Perawat". *Jurnal Keperawatan* , 11(1), 73-78.
- Waluyo, M. (2009). "Psikologi Teknik Industri". Surabaya: Graha Ilmu.
- Waruwu, A. A. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Yuanyuan, M. M. (2020). "Work Stress Among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting Against COVID-19 Epidemic". *Journal Nurs Manag*, 28, 1002–1009.
- Yuliarti, D. I. (2021). "Strategi Coping Perawat di Masa Pandemi dengan Covid-19: Literature Review". *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 10(2), 291-306.