

KEGIATAN REFLEKSI DIRI DALAM MANAJEMEN STRES KERJA PERAWAT

Gertrudis Tutpai^{1*}, Margareta Martini², Anastasia Maratning³, Lucia Andi⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Sarjana Keperawatan STIKES Suaka Insan Banjarmasin

^{*}Email : srgertrudis@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja yang dirasakan perawat terutama di Masa Pandemi Covid-19 ini memang cukup tinggi. Respon negatif terhadap stres juga muncul sebagai akibat dari mekanisme coping yang negatif. Respon negatif tersebut berupa stres, rasa takut dan keinginan untuk *resign* dari pekerjaan. Salah satu metode yang dapat dilakukan untuk memodifikasi dampak stres agar lebih positif adalah dengan kegiatan Refleksi Diri. Kegiatan Refleksi diri yang dilakukan kepada 20 tenaga perawat dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD) dan ceramah. Hasil yang didapatkan bahwa 100% perawat telah memiliki nilai positif dan memiliki kemauan untuk terus menjalani profesinya setelah melakukan kegiatan *refleksi diri*. Melalui kegiatan refleksi diri perawat diberi kesempatan untuk menilai hal-hal positif dalam dirinya, menilai hal-hal positif dalam profesinya sebagai perawat. Melalui kegiatan refleksi diri juga nilai positif dapat tertanam sehingga akan membentuk perencanaan yang positif kedepannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kata Kunci : Perawat, Refleksi Diri, Stres Kerja

A. Pendahuluan

Stres merupakan salah satu bagian dari kehidupan yang pasti dirasakan oleh setiap manusia karena ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berpikir dan fisik yang mengalami stres (Bimantoro & Noor, 2012). Stres bisa dirasakan oleh siapa saja dan pada situasi dimana saja, salah satunya adalah ditempat kerja. Pekerja atau karyawan di suatu tempat kerja pasti pernah mengalami stres saat menjalani pekerjaannya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan umumnya memberi efek positif tetapi jika berlebihan akan menimbulkan masalah negatif pula, salah satunya

penurunan kualitas kinerja karyawan (Christy & Amalia, 2017).

Stres yang dirasakan dari lingkungan pekerjaan dapat berasal dari beratnya beban pekerjaan yang dijalankan, ada masalah dalam keluarga, hubungan kerja antar rekan kerja ataupun atasan. Selain itu, level stres yang dirasakan oleh setiap orang terkait pekerjaannya cenderung berbeda-beda level stres nya. Hal ini bisa disebabkan karena jenis pekerjaan, level manajemen dan jenis kelamin (HM, 2012). Salah satu lingkungan pekerjaan yang dapat memicu tenaga kerjanya mengalami stres adalah lingkungan pelayanan kesehatan

seperti di Rumah Sakit, terutama pada tenaga perawat,

Stres kerja yang dirasakan perawat di lingkungan pekerjaan berkaitan erat dengan beban kerja, konflik dengan staff lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karir (Murharyati & Kismanto, 2015). Faktor lain penyebab stres di tempat pekerjaan bagi seorang perawat antara lain seperti pelecehan, mobbing ditempat kerja, pengucilan, stigma terhadap stres yang dirasakan karyawan. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan menurunnya produktifitas kerja, meningkatkan rasa stress, kecemasan, depresi dan emosial, menurunkan motivasi kerja, kehadiran dan prestasi kerja pada karyawan yang mengalami stres (Rasool, Wang, Zhang, & Samma, 2020).

Menghadapi tekanan stres ditempat kerja mengharuskan individu untuk mampu mengelola stres dengan baik. Salah satunya melalui mekanisme koping individu tersebut terhadap stress. Strategi koping yang ditetapkan individu ketika menghadapi stress akan berdampak pada individu sendiri, baik berdampak positif atau negative. Strategi koping yang positif akan memoderasi antara hubungan antara pekerjaan dan prestasi kerja. Strategi koping yang negatif akan memoderasi

antara beban kerja, waktu dan kinerja (Li, et al., 2017).

Salah satu lingkungan pekerjaan perawat yang memiliki masalah stress kerja adalah di RS Suaka Insan Banjarmasin. Penelitian Hery Rahman (2021) mendapatkan data bahwa stress kerja yang dirasakan perawat di RS Suaka Insan Banjarmasin cenderung tinggi 22% dan stres kerja rendah 25%, dimana perawat dengan usia produktif diatas 30 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun lebih rentan mengalami stres tinggi dikarenakan lebih banyak mendapatkan informasi dari lingkungan sekitar atau sosial media sehingga meningkatkan terjadinya stres, sedangkan pada usia kurang dari 30 tahun mengalami stres kerja rendah dimana pada tahap usia produktif ini seseorang memiliki semangat dan motivasi tinggi untuk bekerja.

Stres memang dirasakan oleh perawat terutama di masa pandemi Covid-19 ini. Seperti yang dialami tenaga perawat di ruang Isolasi RS Suaka Insan Banjarmasin, dimana hasil wawancara kepada 9 orang perawat mengatakan saat dinas diruangan isolasi Covid-19 lelah dan cemas, takut tertular dan merasa imun mereka rentan terhadap penularan virus Covid-19 tersebut, takut pulang kerumah

karena akan menularkan kepada anggota keluarga, takut karena adanya penyakit penyerta, bahkan beberapa dari tenaga perawat tersebut berpendapat untuk tidak bekerja atau berkeinginan mengundurkan diri dari perawat pasien Covid-19. Di masa pandemi Covid-19 saat ini mayoritas perawat mengalami stres pada tingkat ringan dan sedang. Hal ini dikarenakan perawat bertanggung jawab atas semua tugasnya ditengah pandemi COVID-19 dengan menghadapi resiko tinggi tertular dan menularkan virus kepada keluarga di rumah (Oktovin, Basit, & Peni, 2021). Terkait hal ini keterampilan manajemen stres perlu ditingkatkan untuk mengelola stres kerja yang dialami perawat. Salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan refleksi pada tenaga perawat.

B. Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini terbagi menjadi tiga tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada tahap persiapan dilakukan pendekatan kepada pihak kabid keperawatan dan kepala ruangan dimana pada tahap ini di sampaikan penelitian terkait stres kerja perawat RS Suaka Insan Banjarmasin sekaligus berdiskusi solusi yang dapat ditempuh,

serta terkait perijinan untuk menyelenggarakan kegiatan pengabdian masyarakat. Tahap pelaksanaan meliputi kegiatan pemberian materi manajemen stres, pelaksanaan refleksi dan *sharing*. Pencapaian program yang dilaksanakan sesuai pada rencana kegiatan dalam proposal dimana dari hasil evaluasi atas program meliputi telah terlaksananya kegiatan sehingga tersampainya informasi dan juga pemahaman dari perawat akan manajemen stress dan refleksi kepada seluruh perawat RS Suaka Insan Banjarmasin.

Kegiatan pengabdian yang dilaksanakan dengan beberapa tahap, yaitu

1. Persiapan

Pada tahap ini tim mengumpulkan informasi terkait permasalahan yang dirasakan oleh perawat terkait stres kerja yang dirasakan. Tim kemudian merencanakan kegiatan untuk memecahkan masalah. Kegiatan pemecahan masalah yang direncanakan yaitu “Refleksi” yang bertujuan untuk menumbuhkan coping positif dan menurunkan coping yang bersifat negatif dalam diri perawat.

2. Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan selama 2 hari yaitu pada 16-17 Juli 2022.

a. 16 Juli 2022, tim melakukan identifikasi mekanisme coping yang dirasakan oleh masing-masing perawat dengan metode wawancara mendalam.

b. 18 Juli 2022, Pukul 09,00 WITA s.d Selesai, tim mengumpulkan semua perawat yang berjumlah 20 orang di satu tempat yaitu Aula STIKES Suaka Insan Banjarmasin. Kegiatan ini dilaksanakan dengan:

- 1) Mengawali kegiatan dengan berDoa
- 2) Menjelaskan tujuan kegiatan
- 3) Melaksanakan kegiatan “Refleksi” dengan metode *Focus Group Discussion*

(FGD). Pada kegiatan ini leader yang memimpin kegiatan refleksi mengajak semua perawat untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang dirasakannya selama bekerja. Setelah itu leader juga membantu mengidentifikasi hal-hal positif yang dari dalam diri setiap perawat. Selanjutnya leader menanamkan nilai positif tersebut dalam kegiatan ceramah.

3. Evaluasi

Kegiatan evaluasi dilaksanakan pada tanggal 17 Juli 2022, dengan meminta kepada setiap perawat yang berhadir mengikuti kegiatan refleksi untuk menyampaikan secara verbal dan tertulis terkait ingin menjadi apa mereka kedepannya.

Gambar 1. Pelaksanaan Refleksi Diri dalam Kegiatan Pengabdian Masyarakat pada Perawat



Sumber : Data Primer (2021)

C. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan Pengabdian yang diberikan dalam upaya membentuk koping positif pada tenaga perawat dalam mengendalikan stres kerja melalui kegiatan refleksi ini didapatkan hasil yaitu:

1. 100% perawat memiliki nilai positif setelah kegiatan refleksi diri, seperti:
 - a. Pekerjaan mulia seorang perawat
 - b. Perawat diakui oleh dunia
 - c. Banyak orang diluar yang membutuhkan perhatian dari seorang perawat
 - d. Perawat adalah profesi yang paling mengerti tentang kebutuhan pasien karena 24 jam bersama
2. 100% perawat memiliki kemauan untuk terus menjalankan profesinya

Tenaga perawat merupakan salah satu bagian dari tim pelayanan yang tidak akan lepas dari tekanan stres selama bekerja. Terutama di masa pandemi Covid-19 saat ini. Kebanyakan dari perawat mengalami stres pada tingkat ringan dan sedang (Oktovin, Basit, & Peni, 2021). Seperti yang terkaji di RS Suaka Insan Banjarmasin yang menjadi lokasi pengabdian masyarakat, dimana stres kerja yang

dirasakan perawat 22% cenderung mengalami stres kerja tinggi dan 25% mengalami stress kerja ringan (Hery Rahman, 2021). Stres pada perawat berkaitan erat dengan tugasnya dalam pekerjaannya sehari-hari.

Perawat memiliki tugas dalam menyelenggarakan praktik keperawatan yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh atau konselor, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Dimasa Pandemi Covid-19 perawat bertanggung jawab juga tetap bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya walaupun meningkatkan stress karena beresiko tinggi tertular dan menularkan virus kepada keluarga di rumah (Oktovin, Basit, & Peni, 2021).

Stres pada perawat dapat ditekan dampak negatifnya dengan menumbuhkan koping mekanisme yang positif (Li, et al., 2017). Salah satu kegiatan meningkatkan koping positif adalah dengan refleksi diri.

Refleksi merupakan proses metakognisi yang bertujuan menciptakan pemahaman dengan lebih

baik mengenai diri dan situasi sehingga tindakan yang akan datang didasari oleh pemahaman ini. Refleksi diri ataupun penilaian diri merupakan bagian yang terpenting dan merupakan salah satu keunggulan *self regulated learning* (Meidianawaty, 2019). Refleksi diri merupakan bagian terpenting dalam pembelajaran sepanjang hayat. Melalui kegiatan refleksi diri kita dapat menyadari hal yang telah dikerjakan dan hal yang belum dikerjakan sehingga kita mampu menyesuaikan atau mengubah apa yang akan dilakukan kedepannya berdasarkan hasil refleksi (Shafira, 2015). Refleksi diri juga bagian dari upaya mekanisme koping untuk menekan dampak buruk dari stres (Mushoffa, 2017). Refleksi diri juga memberikan kontribusi positif terhadap perilaku professional (Rahman, 2014).

D. Kesimpulan

Perawat melayani pasien dengan menjalankan tugasnya disetiap waktunya bekerja. Tidak heran jika perawat juga merupakan profesi yang rentan akan stress terutama di Masa Pandemi saat ini. Akan tetapi, stress dapat menjadi positif jika mekanisme koping yang terbentuk pada individu bersifat positif juga. Maka dari itu,

membentuk mekanisme koping positif perlu dilakukan salah satunya dengan kegiatan Refleksi Diri. Melalui kegiatan refleksi diri perawat diberi kesempatan untuk menilai hal-hal positif dalam dirinya, menilai hal-hal positif dalam profesinya sebagai perawat. Melalui kegiatan refleksi diri juga nilai positif dapat tertanam sehingga akan membentuk perencanaan yang positif kedepannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Bimantoro, W., & Noor, C. (2012). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TONGA TIUR PUTRA. *WIDYA*, 29(321), 24-29. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/218761-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka.pdf>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Job Stress on Employees Job Performance). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 74-83. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334257513_Pengaruh_Stres_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_The_Influence_of_Job_Stress_on_Employees_Job_Performance/link/5d1f5dd2458515c11c14fa05/download
- HM, M. (2012). STRES KERJA DAN KINERJA DALAM PERSPEKTIF TEORI DAN BUKTI EMPIRIK. *Ekonomika-Bisnis*, 03(2), 111-120. Retrieved from

- <https://media.neliti.com/media/publications/11081-ID-stres-kerja-dan-kinerja-dalam-perspektif-teori-dan-bukti-empirik.pdf>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019, Agustus 12). *Kemkes.go.id*. Retrieved from <https://www.kemkes.go.id/index.php?act=regulation>:
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., . . . Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in china. *BMC Health Services Research*, 17, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Meidianawaty, V. (2019). Refleksi Diri dalam Pendidikan Kedokteran. *Jurnal Kedokteran & Kesehatan*, 5(2), 24-27. Retrieved from <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/tu-med/article/view/2721/1501>
- Murharyati, A., & Kismanto, J. (2015). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SUKOHARJO. *Jurnal KesMaDaSka*, 119-123. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=153503&val=5479&title=FAKTOR-FAKTOR%20YANG%20MEMPENGARUHI%20STRESS%20KERJA%20PERAWAT%20DI%20RUANG%20RAWAT%20INAP%20RSUD%20SUKOHARJO>
- Mushoffa, M. (2017). Sumber Stres dan Mekanisme Koping Mahasiswa Ilmu Keperawatan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam Pembelajaran Klinik. *SKRIPSI*. Retrieved from <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37185/1/MUNA%20MUSHOFFA-FKIK.pdf>
- Oktovin, Basit, M., & Peni, M. (2021). Conference Paper. *Psychological Stress of Nurses During the Covid-19 Pandemic*, 256-267. Retrieved from <http://3.65.204.3/index.php/KnE-Life/article/view/8613>
- Rahman, B. (2014). REFLEKSI DIRI DAN PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU. *Jurnal Paedagogia*, 17(1), 1-12. Retrieved from <http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/paedagogia>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(912), 1-12. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7037902/pdf/ijerph-17-00912.pdf>
- Shafira, N. (2015). Penerapan Refleksi Diri dan Self Evaluation sebagai Keterampilan Dasar Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pada Mahasiswa Kedokteran. *JMJ*, 3(1), 60-67. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/71561-ID-penerapan-refleksi-diri-dan-self-evaluat.pdf>