

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, tuntutan masyarakat akan terus meningkat terutama pada pembangunan di bidang kesehatan, ilmu pengetahuan, teknologi pada bidang kesehatan, dan keperawatan secara holistik (Kusnanto, 2019). Pembangunan bidang kesehatan di Indonesia khususnya Rumah Sakit mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan jumlah Rumah Sakit di Indonesia.

Menurut laporan statistika, jumlah Rumah Sakit di Indonesia pada tahun 2017 dan 2018, sebanyak 2.198 dan 2.269 rumah sakit umum. Pada 2019, jumlahnya meningkat mencapai 2.344 rumah sakit umum yang terdaftar di seluruh Indonesia (Christy, 2020). Peningkatan jumlah rumah sakit yang sangat pesat ini, membuat setiap rumah sakit yang ada di Indonesia harus mampu bersaing. Oleh sebab itu, rumah sakit harus memperhatikan beberapa hal dalam bersaing. Menurut Fisher (dalam Santosa, 2012) mengungkapkan bahwa hal-hal yang harus diperhatikan organisasi agar dapat bersaing diantaranya sumber fisik, sumber keuangan, kemampuan pemasaran dan sumber daya manusia. dari beberapa hal tersebut, faktor yang paling berpotensi adalah sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu dasar yang dapat memberikan kesanggupan kompetitif serta dapat menentukan perkembangan dalam organisasi. Salah satu sumber daya manusia pada rumah sakit yang jumlahnya banyak dan juga memiliki peranan cukup penting dalam memberikan layanan kesehatan adalah perawat (Simanullang & Ratnaningsing, 2018).

Perawat merupakan profesi tenaga kesehatan yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan pelayanan kesehatan selama 24 jam berinteraksi dan berada di dekat pasien untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan perawatan pasien (Hariyati, Afifah & Handiyani, 2008). Di dalam Undang-undang nomor 36 tahun 2014 mengenai kesehatan tertulis bahwa tenaga keperawatan ialah bagian dari kelompok tenaga kesehatan. Perawat merupakan

tenaga kesehatan yang tersebar sampai ke pelosok desa. Perawat memiliki kontribusi besar untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dalam system kesehatan nasional, seperti di rumah sakit, puskesmas, dan masyarakat (Kusnanto, 2019). Kemampuan perawat untuk menjalankan tugas-tugasnya membutuhkan ketrampilan yang didapatkannya di bangku pendidikan (Brooks, dalam Hairudinor 2021).

Dalam menghasilkan perawat yang berkompeten dan terampil seorang perawat harus melalui beberapa tahap sesuai dengan konsep *Novice to expert* Patricia Banner yaitu *Novice*, *advanced beginner*, *competent*, *proficient*, dan *expert* (Alligood M, Tomey A 2014). *Novice* atau pemula adalah perawat baru yang belum memiliki latar belakang pengalaman kerja di layanan kesehatan dan masih membutuhkan pengarahan serta diberikan petunjuk yang benar. *advanced beginner* atau pemula tingkat lanjut dalam tahapan ini perawat sudah memiliki pengalaman kerja di layanan kesehatan sehingga mampu memahami makna dari aspek-aspek pada situasi medis namun masih memerlukan arahan dan bimbingan secara terus menerus dikarenakan perawat pada tahap tersebut belum mampu melihat situasi medis secara luas dan *holistic*. *Competent* atau mampu pada tahapan ini perawat sudah mampu memilah suatu aspek dari situasi medis yang sangat penting dan yang masih kurang perlu agar selanjutnya dapat di pertimbangkan, parameter dari tahapan ini adalah perawat mampu merencanakan dan memperkirakan hal-hal yang bisa saja terjadi selanjutnya. *Proficien* atau handal dalam tahapan ini sorang perawat telah mampu memandang situasi medis dengan menyeluruh tidak lagi peraspek selain itu pada tahap ini seorang perawat mampu melakukan tindakan terhadap pasien tanpa harus terlebih dahulu menetapkan tujuan atau menyusun rencana tindakan dan lebih banyak melakukan interaksi terhadap pasien ataupun keluarga pasien. *Expert* atau pakar adalah tahapan dimana seorang perawat yang mampu menentukan inti masalah medis yang dialami pasien serta intervensi apa yang paling tepat untuk diberikan kepada pasien tanpa melalui

tahapan pemikiran analitis. Pada tahapan ini juga perawat *expert* mampu menentukan masalah serta intervensi tanpa harus di bingungkan dengan berbagai alternatif (Siyfa, 2017).

Keterampilan atau *skill* perawat dapat dibuktikan saat perawat melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional) yang berlaku. Selain itu, keterampilan kerja perawat dapat dibuktikan dari pengujian kompetensi perawat (Istikomah, Hidayat, & Widayanto, 2014). Sedangkan menurut Wahyudi (2002), keterampilan kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang hanya didapatkan dari praktek maupun pengalaman. Selain itu, keterampilan keperawatan merupakan keahlian yang dimiliki perawat dalam merencanakan dan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Apabila perawat tidak mempunyai keterampilan dapat mengakibatkan masalah sampai pada kesalahan fatal, sehingga membahayakan pasien dan juga dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan (Layuk, Tamsah, & Kadir 2017). Hal ini dapat menurunkan stabilitas perawat dalam bekerja dan tidak professional karena tidak mempunyai keterampilan yang baik sehingga dalam melakukan tindakan banyak tekanan yang di dapatkan sebagai seorang perawat, dengan adanya tekanan yang dialami dapat menimbulkan kurangnya produktivitas kerja perawat. Kurangnya produktivitas kerja perawat berdampak pada kondisi kesejahteraan psikologisnya. Berdasarkan fenomena yang terjadi tenaga medis perlu mengetahui kondisi kesejahteraan psikologisnya agar dapat memberikan pelayanan yang optimal (Diva & Fourianalisyawati, 2014).

Perawat merupakan gardah terdepan dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien didalam ranah rumah sakit ataupun di luar rumah sakit selain itu perawat juga berfikir positif untuk memotivasi pasien dalam proses penyembuhan penyakitnya. Proses membangun hubungan yang sehat terhadap pasien seorang perawat harus memahami rasa emosional dan kesejahteraan psikis mereka, karena hal ini menjadi kunci untuk memahai sepenuhnya.

Psychological well being menurut Ryff dalam Wells, 2010 merupakan hasil evaluasi atau penilaian individu dari pengalaman-pengalaman hidupnya. Evaluasi terhadap pengalaman dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah dengan keadaan yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologisnya atau dapat meningkatkan serta memperbaiki kesejahteraan psikologisnya. Tugas dan peran yang dimiliki seorang perawat sebagai profesi tenaga medis yang bertujuan membantu orang lain dalam menjaga kesehatannya, membuat perawat dituntut untuk dapat mengaplikasikan dan mengembangkan semua potensi yang dimiliki, sehingga pelayanan kesehatan yang diberikan bisa optimal. Keadaan psikologis perawat yang memperlihatkan kinerja untuk mengaktualisasikan dan mengembangkan kemampuan diri dapat dilihat dari kondisi kesejahteraan psikologis perawat.

Bawasannya seorang perawat juga harus memahami keadaan emosional pasien ketika sedang depresi, marah, takut ataupun bingung, dan mengambil tindakan yang dibutuhkan untuk menangani kondisi emosional tersebut sehingga dapat membantu kesembuhan pasien dan tidak memperburuk kondisi pasien karena dapat menimbulkan reaksi yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi riwayat sakit dan dirawat di rumah sakit, dukungan orang-orang sekitar, perkembangan usia, serta keterampilan coping dalam menghadapi dan menangani masalah. Kurangnya produktivitas pelayanan perawat yang dapat menimbulkan turunnya kesejahteraan psikologis perawat, peneliti tertarik ingin mengetahui, apakah ada hubungan antara keterampilan kerja dengan *psychologis well being* perawat.