

PENGALAMAN MEKANISME KOPING PERAWAT PELAKSANA IGD YANG MENGALAMI STRES KERJA

Rahmat Ali Putra Harahap¹, Setiawan², Roymond H. Simamora³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
rahmataliputraharp@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat dan mengidentifikasi strategi koping yang digunakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Desain penelitian yang digunakan adalah fenomenologi deskriptif. Hasil penelitian ditemukan 5 tema yaitu peneliti mengidentifikasi lima tema yaitu: 1) Sumber penyebab stres kerja perawat di unit gawat darurat, 2) Melakukan aktivitas lain untuk mengalihkan stres kerja, 3) Mengatasi stres kerja dengan memperbaiki kemampuan diri, 4) Melakukan berbagai teknik koping konstruktif, dan 5) Membuat kegiatan rutin penanganan stres kerja perawat. Simpulan, rata-rata perawat menggunakan strategi koping yang berfokus masalah dan untuk mengatasi stres kerja.

Kata Kunci: Mekanisme Koping, Pengalaman, Perawat IGD, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to explore the experiences of nurses and identify coping strategies used to overcome the problems they face. The research design used is descriptive phenomenology. The results of the study were 5 themes, the researchers identified five, namely: 1) Sources of work stress for nurses in the emergency unit, 2) doing other activities for various work themes, 3) Coping with stress by improving self-ability, 4) performing various constructive coping techniques, and 5) Make routine work stress handling activities for nurses. In conclusion, the average nurse uses problem-focused coping strategies and to deal with work stress.

Keywords: Coping mechanism, Experience, Emergency Room Nurse, Job Stress

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menjadi salah satu segmen terbesar yang ada di rumah sakit dibanding tenaga kesehatan global. Perawat memainkan peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya keperawatan yang diberikan secara berkelanjutan selama 24 jam yang dibagi menjadi 2 atau 3 *shift* dalam satu hari siklus kerja dan perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan diharuskan untuk dapat mengontrol dan membagi waktu secara efektif dalam bekerja, selain itu, perawat juga dituntut agar bekerja dengan konsekuensi yang terkadang waktu kerjanya tidak tetap/berubah-ubah (Lorente et al., 2021).

Perawat dengan peranannya yang kompleks dalam memenuhi kebutuhan pasien juga mempunyai keharusan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan peranannya sebagai individu. Hal ini menyebabkan munculnya keluhan terhadap pekerjaannya misalnya

keluhan tentang lama waktu kerja yang tidak menentu dan kebutuhan untuk mendapat waktu luang atau liburan sehingga kondisi ini menyebabkan perawat sering mengalami stres (Friganoviü et al., 2019).

Fathi & Simamora (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara global pekerjaan perawat memiliki tingkat stres kerja yang paling tinggi diantara profesi kesehatan yang lain. Perawat mengalami stres karena pekerjaannya yang seringkali menuntut respon cepat dan juga kejenuhan kerja karena perawat diharuskan mengisi dokumen tindakan asuhan keperawatan dan kegiatan kerja lainnya yang harus segera diselesaikan disetiap akhir *shift* kerjanya dan tidak dapat ditinggalkan hingga laporan itu tertulis dalam dokumentasi keperawatan, hal inilah yang mengakibatkan kelelahan dan stres kerja pada perawat.

Alharbi & Alshehry (2019) menyatakan lingkungan kerja perawat merupakan tempat kerja dengan kondisi yang penuh tekanan karena memiliki tanggung jawab utama yang berfokus pada memberikan bantuan kepada pasien yang sakit dan adanya tuntutan yang tinggi terhadap permintaan untuk efektivitas dan efisiensi dalam layanan kesehatan, sehingga staf perawat dituntut harus dapat memastikan bahwa pasien merasa puas dengan layanan kesehatan.

American Holistic Nurses Association (2006) menyatakan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap stres perawat adalah tidak memadainya ketercukupan antara rasio jumlah staf, beban kerja yang tinggi, hubungan kerja antara perawat dengan staf medis lainnya, gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang kurang. Dalam survei yang dilakukan tahun 2002, lebih dari 60% perawat sepakat bahwa stres adalah masalah yang signifikan terjadi dalam pekerjaan perawat, dan dalam survei yang sama ditahun 2004, 55% dari perawat mengungkapkan pandangan yang sama (Pragholapati et al., 2020).

Stres kerja perawat ternyata juga dialami dan terjadi pada Negara-negara maju, di Taiwan stres kerja menyebabkan 64,4% perawat mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk saat istirahat, 40,8% mengalami sakit kepala, dan 41,4% mengalami gangguan gastrointestinal (Ofei et al., 2019). Perawat di Singapura ternyata juga mengalami stres yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, konflik sesama rekan kerja maupun dengan profesi lain dan kondisi lingkungan yang yang tidak mendukung perawat (Kim et al., 2021).

Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin merupakan salah satu rumah sakit umum swasta yang terletak di Kota Medan. Hasil observasi yang dilakukan di ruang unit gawat darat Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin terlihat bahwa perawat terkesan kurang ramah dan kurang bersahabat dan terlihat kelelahan, dan berdasarkan telusur dokumen kecenderungan perawat di unit tersebut sering mendapatkan teguran dari bagian manajemen dibanding ruangan lainnya. Tuntutan pekerjaan menjadi alasan penyebab perawat disana cenderung stres.

Berdasarkan dampak yang terjadinya pada perawat dan banyaknya perawat yang mengeluh dengan kelelahan kerja terkait tuntutan kerja adalah suatu kondisi yang tidak diharapkan karena mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan dan berdampak pada penurunan indikator penilaian kepuasan kerja perawat dan motivasi perawat. Penelitian dilakukan dalam upaya memahami bagaimana timbulnya stres dalam lingkungan kerja perawat dan menelusuri secara personal terhadap upaya yang dilakukan untuk mengurangi dan mengatasi stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode fenomenologi deskriptif bertujuan menjelaskan peristiwa secara rinci yang terjadi pada partisipan. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara perawat atau tindakan yang dilakukan perawat untuk mengatasi masalah yang dinilai mampu menjadi pencetus stres dalam bekerja. Metode yang digunakan dalam memilih sampel dengan teknik *purposive sampling* dengan jumlah partisipan sebanyak 12 orang yang memiliki area kerja di ruang unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada partisipan yang menjadi responden penelitian. Alat pengumpulan data berupa kuisioner data demografi dan pedoman wawancara berupa pertanyaan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan interaksi untuk membina hubungan saling percaya agar proses tanya jawab selama percakapan terjadi secara interaktif dan selama wawancara berlangsung dilakukan perekaman dengan menggunakan *voice recorder* yang diletakkan diantara peneliti dan partisipan agar percakapan verbal peneliti dengan partisipan dapat direkam dengan baik.

Proses wawancara dilakukan selama lebih kurang lebih 60 menit atau hingga data yang diinginkan dirasa cukup. Hasil wawancara kemudian dibuat transkrip. Transkrip yang dibuat dari hasil wawancara selanjutnya divalidasi oleh partisipan untuk mengkonfirmasi keabsahan percakapan yang dibuat serta meluruskan catatan yang ada dalam transkrip.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Data Demografi Perawat (n=12)

Tabel. 1
Distribusi Karakteristik
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Perempuan	7	58,0
2	Laki-Laki	5	42,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin terbanyak adalah perempuan sebanyak 7 (58,0%).

Tabel. 2
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase %
1	21-30 tahun	12	100,0
2	31-40 tahun	0	0,0
3	>40 tahun	0	0,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut umur terbanyak adalah 21-30 tahun sebanyak 12 (100,0%).

Tabel. 3
Distribusi Karakteristik
Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase %
1	Menikah	7	58,0
2	Belum Menikah	5	42,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut status perkawinan terbanyak adalah menikah sebanyak 7 (58,0%).

Tabel. 4
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Agama

No	Agama	Frekuensi	Presentase %
1	Islam	3	25,0
2	Kristen Protestan	8	67,0
3	Katolik	1	8,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut agama terbanyak adalah Kristen Protestan sebanyak 8 (67,0%).

Tabel. 5
Distribusi Karakteristik Berdasarkan Suku Bangsa

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase %
1	Batak	11	92,0
2	Nias	1	8,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut suku bangsa terbanyak adalah suku Batak sebanyak 11 (92,0%).

Tabel. 6
Distribusi Karakteristik
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
1	S1 Keperawatan	2	17,0
2	D III Keperawatan	10	83,0
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut pendidikan terakhir terbanyak adalah D III Keperawatan sebanyak 10 (83,0%).

Tabel. 7
Distribusi Karakteristik
Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
1	< 2 tahun	11	92
2	> 6 bulan	1	8
	Total	12	100,00

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja terbanyak adalah < 2 tahun sebanyak 11 (92,0%).

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengidentifikasi lima tema yaitu: 1) Sumber penyebab stres kerja perawat di unit gawat darurat, 2) Melakukan aktivitas lain untuk mengalihkan stres kerja, 3) Mengatasi stres kerja dengan memperbaiki kemampuan diri, 4) Melakukan berbagai teknik koping konstruktif, dan 5) Membuat kegiatan rutin penanganan stres kerja perawat. Selanjutnya peneliti akan membahas secara rinci masing-masing tema yang teridentifikasi.

Sumber Penyebab Stres Kerja Perawat di Unit Gawat Darurat

Hasil penelitian pada partisipan tentang kondisi yang menjadi pencetus stres kerja bersumber dari internal personal perawat dan lingkungan kerja.

“ya... kadang kawan dinasku yang kerja ya kerjanya main hp ja, terus duduk-duduk ja, belum lagi yang menggosip dan tidur, itu kadang bang yang buat kita begado”

“kadang yang buat kerja di IGD ini bang, mau ada jadwal dinas tambahan, pas awak off misalnya dipanggil masuk, terpaksa harus kalo ada pasien banyak datang”

”..... gimana ya bang bilangnyanya, awak uda kasih yang terbaik melakukan tugas dengan baik, tapi itupun gak ada orang itu yang bilang terima kasih malah ada lagi yang marah-marah, gak pasien gak orang manajemen sama aja”

Melakukan Aktivitas Lain untuk Mengalihkan Stres Kerja

Hasil penelitian pada partisipan upaya terbaik yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah menurut perspektif perawat digambarkan: bercanda diwaktu istirahat, merilekkan diri dengan merenggangkan badan, keluar dari ruang kerja saat pasien sepi, mencari ketenangan dengan mendengarkan musik diwaktu kosong dan bermain game saat istirahat kerja.

“ya.... biasanya apa ya, kalau aku rasanya paling sering kusuk-kusukkanlah bang..., hahahahaa.... biar-biar gak tegang otot leher ini”

“kalau aku bisa bang dengar musik tapi kalo bisan aku ya main game dihape aja macam game nyusun-nyusun barang, zuma, candy saga atau main ludo dipojokkan gitu biar gak nampak. Hahahaha....”

Melakukan Perbaikan Kemampuan Diri untuk Mengurangi Stres

Kemampuan untuk menintropeksi diri dan kesadaran untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah menurut perspektif perawat.

“tadi aku salah apa ya atau tadi aku bikin apa yang salah ya terus aku tadi bikin sesuatu salah apa yakan itu bisa kita jadikan untuk sarana untuk kita, biar tahu evaluasi diri kita sendiri dan akhirnya itu kan juga bisa menjadi bahan pemikiran kita supaya itu bisa diselesaikan”.

“kalo aku kerja itu karena kita perawat, memang harus melayani, gitu, disamping bekerja menghasilkan uang yak karena rasa peduli kita untuk melayani pasien, apa sih tujuan mu untuk bekerja, itu sih, ingat tujuan itu lagi, kau bekerja hanya untuk fokus uang atau memang pekerjaanmu harus melayani pasien”.

“...ya kalo aku bang paling baca baca di online cara untuk buat kita jadi happy, itu aja sih bang, kalo baca buku gak pernah”

Melakukan Berbagai Teknik Koping Konstruktif

Teknik ini merupakan mekanisme koping perawat dalam menghadapi stres dapat berfokus pada penyelesaian masalah dan pelepasan emosi seperti mencari ketenangan sesaat dengan merokok, melampiaskan kemarahan pada teman, mendengarkan musik dengan keras, kabur dari kerjaan, acuh pada pasien, menggerutu terhadap pekerjaan.

"... ya sebenarnya kalo pasien marah kitapun gak sukanya, tapi ya mau gimana lagi anggap saja dia gak paham dengan kondisi penyakitnya makanya marah."

"iya bang, jadisa ya carilah tempat yang bisa sama kawan untuk kami cerita-cerita aja sambil ketawa-tawa, pokoknya yang bisa untuk menghiburlah bang"

"kalo aku bang, ya kalo uda stres aku kadang mau terbawa-bawa, kadang gak sadar aku akhirnya kawan satu kosku yang ku marahi padahal dia cuma bercandanya samaku"

"paling kalau suntuk kali ya merokoklah bang... ya gitulah"

"ya... gimanalah ku bilang bang, paling aku pura-pura ada yang lagi dikerjain pas ada pasien terus kalo uda gak ditengok orang lagi pergilah akunya kekantin, gitulah bang kalo uda datang malasku"

Membuat Kegiatan Rutin untuk Penanganan Stres Kerja Perawat

Memfasilitasi perawat untuk kegiatan khusus perawat seperti kegiatan *travelling*, atau kegiatan *gathering family* menjadi pilihan untuk meningkatkan dan menganggulangi masalah stres yang ditimbulkan dari pekerjaan yang dijalani perawat.

"program apa ya bang... Eee... inilah bang buat outbondlah biar melatih kekompakan tim"

"Gak ada sih bang, selama ini gak pernah ada pelatihan manajemen stress, makanya kami kurang bisa mengatasi kalau ada stres, seharusnya sih orang manajemen buat untuk kami"

PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pengalaman perawat dalam mengatasi stres kerja dan mekanisme koping perawat pelaksana. Partisipan dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana sebanyak 12 orang dan bertugas di Unit Gawat Darurat dengan masa kerja > 6 bulan.

Sumber Penyebab Stres Kerja Perawat di Unit Gawat Darurat

Perawat menyatakan stres kerja disebabkan dari sumber internal yaitu : 1) konflik dengan profesi kesehatan lainnya, 2) konflik dengan rekan sejawat, 3) beban kerja yang berat, 4) pimpinan yang tidak mendukung bawahan, 5) jadwal kerja yang berubah-ubah; dan dari sumber eksternal yaitu 1) komplain pasien, 2) campur tangan pemilik, 3) sistem komputer error, 4) tidak dihargai, 5) penugasan kerja yang berganti-ganti.

Penelitian Lorente et al., (2021) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami perawat timbul akibat dari pekerjaan dengan tuntutan tinggi menyebabkan rasa jenuh untuk kerja, ditambah lingkungan kerja perawat dilayanan gawat darurat cenderung memiliki kondisi yang penuh tekanan, dan adanya permintaan efisiensi dan efektivitas tinggi.

Wangania & Tambunan (2022) menyatakan bahwa konflik antara sesama perawat maupun profesi lain menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja perawat. Penurunan kinerja terjadi akibat perawat di unit gawat darurat harus menunggu profesi dokter untuk memeriksa ulang pasien, kondisi ini berpengaruh pada kemampuan personal perawat seperti keterampilan dan tanggung jawab perawat dalam pelayanan.

Konflik antar sesama perawat juga mempengaruhi kinerja yang dapat terjadi dikarenakan oleh adanya perawat yang melepas tanggung jawab dan tidak berespon cepat saat ada pasien, hal ini terjadi karena peran yang sama di unit gawat darurat dan adanya keterampilan yang tidak merata yang berpengaruh pada ketidakmauan perawat untuk mengambil tindakan karena merasa tidak memiliki kompetensi tersebut (Shdaifat et al., 2018).

Temuan lainya oleh *American Holistic Nurses Association* (2010) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal dapat menyebabkan stres kerja yang faktor utamanya adalah ketercukupan antara rasio jumlah staf yang tidak memadai, beban kerja yang tinggi, hubungan kerja antara perawat dengan staf medis lainnya, gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang kurang, dan mengatasi kebutuhan emosional pasien (Wangania & Tambunan, 2022).

Mundung et al., (2019) menyatakan bahwa perlunya seorang manager atau pimpinan memahami tentang kemampuan anggota dan menilai kinerja perawat untuk membuat pedoman perencanaan dalam meminimalkan dampak stres yang dihadapi perawat dirumah sakit.

Melakukan Aktivitas untuk Mengalihkan Stres Kerja

Pencegahan dan penanganan terhadap berbagai dampak buruk tersebut perlu dilakukan untuk mengendalikan dan mengatasi stres kerja yang dialami perawat. Perawat perlu melakukan upaya untuk mengatasi masalah stres agar tidak mengganggu fungsional rumah sakit. Mengatasi stres kerja dapat dilakukan melalui pengendalian ego yang dikenal dengan “mekanisme pertahanan diri” sedangkan cara lainnya dengan strategi koping (Yuliarti et al., 2021).

Perspektif perawat mengatasi stres kerja yaitu instropeksi diri dengan cara belajar dari pengalaman kesalahan, menumbuhkan kesadaran tanggung jawab, memikirkan kembali setiap tindakan yang telah dilakukan, berserah diri pada tuhan; selanjutnya perawat fokus menyelesaikan stres dengan mencari informasi terkait penanganan stres yang dialami, memikirkan solusi yang sesuai untuk mengatasi masalah (Simamora et al., 2019).

Hal tersebut di atas sejalan dengan hasil penelitian Kim et al., (2021) yang menemukan mayoritas strategi koping perawat Indonesia, khususnya di Medan berfokus pada pendekatan agama sebagai koping yang paling umum digunakan perawat yang bekerja di rumah sakit di kota Medan.

Stres Kerja Diatasi dengan Memperbaiki Kemampuan Diri

Strategi koping yang dipilih oleh perawat untuk mengatasi stres kerja merupakan suatu fenomena yang unik yang dialami oleh perawat. Keunikan fenomena tersebut dapat terlihat dari proses alamiah pengalaman perawat ketika menghadapi stres, memaknai stresor yang dihadapi, bagaimana mereka memilih cara dalam pengambilan strategi yang dipilih untuk mengatasi stres.

Penelitian Permatasari & Utami (2018) menyatakan bahwa dalam mengatasi stres dapat dilakukan dengan berupaya secara kognitif dan perilaku untuk mampu menguasai, mentoleransi atau mengurangi tuntutan eksternal dan internal dan konflik yang dinilai membebani atau melewati batas kemampuan yang dimiliki individu.

Bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kemampuan adalah dengan meningkatkan kemampuan kinerja namun hal itu juga harus sejalan dengan pengendalian emosi melalui pendekatan spiritualitas, nilai-nilai, dan kepercayaan rekan kerja dan pasien merupakan hal yang dilakukan perawat. Teknik pengalihan dengan pendekatan pada tuhan

atau berserah diri dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengendalikan emosi mereka sendiri, kepada klien, dan rekan kerja. Beberapa peserta menggunakan strategi seperti mengingat kepada tuhan, berdoa, dan membaca kitab suci serta menciptakan suasana spiritual yang tenang (Fathi & Simamora, 2019).

Teknik Koping Konstruktif untuk Mengatasi Stres

Teknik koping konstruktif dilakukan perawat dalam menyikapi stres dengan menyalurkan hobi dan kreatifitas, memahami kondisi pasien dengan membangun pemikiran positif, saling membantu dan mendukung sesama tim, mengikuti kegiatan bersama-sama perawat IGD, bermain game saat istirahat, bercerita dan berlibur bersama keluarga, dan perawat mengatasi stres berfokus pada emosi yaitu dengan bercanda dengan teman tentang sikap pasien, bermain media sosial di HP, kabur dari kerjaan, mencari ketenangan sesaat dengan merokok dan merilekkan otot, melampiaskan kemarahan pada teman, mendengarkan musik.

Sejalan dengan studi penelitian pada koping perawat telah mengungkapkan beberapa temuan yang signifikan bahwa sebagian besar perawat terlibat dalam hal positif, mengatasi masalah dengan berfokus dengan menyelesaikan masalah dengan mengembangkan kemampuan strategi untuk mengatasi penyebab stres melalui strategi yang paling efektif untuk mengatasi stres (Fatih & Fitriani, 2019).

Stres kerja sebagai salah satu masalah yang hampir dialami oleh semua perawat pelaksana yang bekerja di unit gawat darurat. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan menyadari bahwa dalam setiap pekerjaan, dalam kenyataannya memiliki tingkat kesulitan dan tantangan yang berbeda-beda maka setiap perawat pelaksana akan menyikapi dan memandang segala hal yang bersifat negatif tanpa menimbulkan suatu beban dan tekanan yang berat sehingga mereka terhindar dari stress (Isa et al., 2019).

Komponen lain yang paling sering dilakukan perawat rumah sakit adalah perlindungan diri dalam bentuk adaptasi terhadap kemungkinan terkena dampak stres. perawat menggunakan strategi yang berbeda untuk mengatasi stres yang dialaminya, salah satunya adalah perilaku adaptif. Perilaku adaptif adalah perilaku yang membantu individu secara konstruktif yaitu berupa adaptasi terhadap stres yang dirasakan sesuai kemampuan, kebutuhan dan motivasi yang ada. Berhasil atau tidaknya adaptasi sangat tergantung pada kemampuan individu untuk berekspresi emosi mereka (Wangania & Tambunan, 2022).

Perawat juga menyatakan penerapan manajemen rumah sakit tentang lingkungan kerja perawat yang efektif akan mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja, sehingga beberapa hal yang bersifat negatif dianggap sebagai suatu tantangan. Selain itu mekanisme koping perawat yang bisa beradaptasi terhadap segala tekanan yang negatif akan mampu menghindarkan perawat dari stres kerja yang berdampak pada kualitas kerja perawat.

Membuat Kegiatan Penanganan Stres Kerja Perawat.

Sudut pandang perawat dalam melihat situasi kerja akan menentukan besarnya stres yang dialami perawat. Stres ditempat kerja adakalanya berguna untuk menimbulkan persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada, prestasi kerja cenderung rendah. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Lorente et al., (2021) yaitu bahwa stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak agar dapat

menyesuaikan pada suatu kondisi tertentu, namun ketika stres meningkat dan tidak dapat diatasi maka jika sampai pada fase kelelahan berakibat buruk pada prestasi kerja yang dapat menurun secara drastis (Ofei et al., 2019).

Ofei et al., (2019) mengemukakan bahwa kinerja yang unggul dan organisasi yang efektif adalah tampilan yang konsisten antara gaya kepemimpinan manajer perawat dengan perilaku transformasional. Sehingga peran dan keputusan yang dibuat oleh manajemen menjadi sangat berpengaruh terhadap motivasi perawat dalam bekerja.

Hasil penelitian Permatasari & Utami (2018) mengungkapkan bahwa pemimpin yang profesional harus mampu memfasilitasi stafnya dalam pengembangan diri melalui berbagai upaya berupa kegiatan pelatihan yang bersipat meningkatkan kemampuan personalia maupun motivasi kerja baik berupa dukungan psikologis maupun *reward* karena hal ini diperlukan untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan.

Yuliarti et al., (2021) menyatakan bahwa pimpinan harus dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja dengan pendampingan atau *coaching* dengan tujuan agar pengembangan keterampilan dan penyegaran secara berkala dapat diberikan dan dirasakan perawat sehingga perawat mampu melakukan pekerjaan tupoksinya dan mampu mengatasi masalah yang dihadapi sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan karir yang diharapkan disini berupa peningkatan pendidikan, pelatihan, seminar, lokakarya, dan lain sebagainya yang diikuti oleh seluruh perawat.

Menurut Mundung et al., (2019) dalam penelitiannya menyatakan pentingnya kolaborasi antara atasan (pimpinan) dan bawahan melalui komunikasi yang efektif secara interpersonal akan menjadi *support positif* dan akan memberikan dampak berbeda dalam pengambilan keputusan yang direncanakan sehingga pelaksanaannya juga akan semakin baik karena keputusan tersebut melibatkan pendapat perawat.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan yang memiliki pengalaman coping baik dengan berfokus mengatasi masalah yang menyebabkan stres sebanyak 10 orang (83%) sedangkan perawat dengan pengalaman coping yang tidak baik sebanyak 2 orang (17%).

SARAN

Temuan dari hasil penelitian ini dapat dikembangkan untuk merancang metode strategi pengelolaan stres yang tepat bagi perawat dan dapat memberikan gambaran terkait kebutuhan perawat tentang fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja. Selain itu, melalui penelitian ini dapat menjadi dasar acuan bagi perawat untuk memahami cara untuk merespon dan menyesuaikan diri untuk mengatasi dan mengendalikan permasalahan stres di ruang gawat darurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alharbi, H., & Alshehry, A. (2019). Perceived Stress and Coping Strategies among ICU Nurses in Government Tertiary Hospitals in Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study. *Annals of Saudi Medicine*, 39(1), 48–55. <https://doi.org/10.5144/0256-4947.2019.48>
- Fathi, a., & Simamora, R. H. (2019). Investigating Nurses' Coping Strategies in Their Workplace as an Indicator of Quality of Nurses' Life in Indonesia: A Preliminary Study. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 248(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/248/1/012031>

- Fatih, H. A., & Fitriani, F. (2019). Coping Mechanism and Stress among Emergency Department Nurses after Unsuccessful Cardiopulmonary Resuscitation. *KnE Life Sciences*, 2019, 688–696. [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/](https://doi.org/10.18502/cls.v4i13.5326Friganoviü, A., Selip, P., Iliü, B., & Sediü, B. (2019). Stress and Burnout Syndrome and Their Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses: A Literature Review. <i>Psychiatria Danubina</i>, 31(1), 21–31. <a href=)
- Isa, K. Q., Ibrahim, M. A., Abdul-Manan, H. H., Mohd-Salleh, Z. A. H., Abdul-Mumin, K. H., & Rahman, H. A. (2019). Strategies Used to Cope with Stress by Emergency and Critical Care Nurses. *British Journal of Nursing*, 28(1), 38–42. <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.1.38>
- Kim, S. C., Quiban, C., Sloan, C., & Montejano, A. (2021). Predictors of Poor Mental Health among Nurses During COVID-19 Pandemic. *Nursing Open*, 8(2), 900–907. <https://doi.org/10.1002/nop2.697>
- Mundung, G. J., Kairapan, B. H. R., & Kundre, R. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Unit Gawat Darurat di Rsu Gmim Bethesda Termohon. *E-Journal Keperawatan (e-Kp)*, 7(1), 4–6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/22900>
- Lorente, L., Vera, M., & Peiró, T. (2021). Nurses' Stressors and Psychological Distress During the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Coping and Resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1335–1344. <https://doi.org/10.1111/jan.14695>
- Ofei, A. M. a., Paarima, Y., Barnes, T., & Kwashie, A. a. (2019). Stress and Coping Strategies among Nurse Managers. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(2), 39. <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n2p39>
- Permatasari, Y. D. A., & Utami, M. S. (2018). Koping Stres dan Stres pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa "X." *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 121–136. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art4>
- Pragholapati, A., Yosef, I., & Soemantri, I. (2020). The Correlation of Resilience with Nurses Work Stress in Emergency Unit Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung. *Sorume Health Sciences Journal*, 1(1), 9–18. <http://www.usnsj.com/index.php/shsj/article/view/999>
- Shdaifat, E., Jamama, A., & Al-amer, M. (2018). *Stress and Coping Strategies Among Nursing Students. Global Journal of Health Science*, 10(5), 33–41. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v10n5p33>
- Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti, N. (2019). Penguatan Peran Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima. *JPPM (Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat)*. <https://doi.org/10.30595/jppm.v3i1.2940>
- Wangania, R. P. A., & Tambunan, E. H. (2022). Gambaran Stres Kerja dan Mekanisme Koping perawat ICU dan UGD Rsa Manado di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 1(3), 1–23. <https://jurnal.suryanusantara.ac.id/index.php/jurkessutra/article/view/95>
- Yuliarti, D., Imardiani, & Majid, Y. A. (2021). Strategi Coping Perawat di Masa Pandemi dengan COVID-19 : Literature Review. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 10(2), 291–306. <https://stikesmu-sidrap.e-journal.id/JIKP/article/view/263/224>