



## FAKTOR - FAKTOR YANG BERPERAN TERHADAP BEBAN KERJA PERAWAT DI RSU GMIM TONSEA AIRMADIDI DI ERA PANDEMI COVID 19

## FACTORS THAT ROLE ON THE WORKLOAD OF NURSES AT GMIM TONSEA AIRMADIDI RSU IN THE ERA OF THE COVID 19 PANDEMIC

Worang, Anggi Kardia. A. J. M. Rattu, Theresia Kaunang,  
Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

### Abstrak

Perawat sebagai salah satu bagian dari pemberi pelayanan keperawatan mempunyai periode waktu paling panjang dengan pasien. Banyak juga masalah dari perawat karna penyesuaian diri dengan lingkungan atau teman sekerja. Kurangnya fasilitas di tempat kerja juga membuat para perawat dan bidan merasan bertambah beban dalam pekerjaan mereka, ada juga tugas tambahan yang diberikan kepada perawat dan membuat beban pekerjaan mereka bertambah. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berperan dengan beban kerja perawat di RSU GMIM Tonsea Airmadidi. Jenis penelitian dalam penelitian menggunakan metode campuran atau *mixed method* yang dilaksanakan di RSU GMIM Tonsea Airmadidi pada bulan Februari 2021. Metode kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 40 responden yang diwawancarai menggunakan kuesioner dan analisisnya dari univariat, bivariat dan multivariat, sedangkan untuk metode kualitatif hasil wawancara didapat dari 4 informan dan dianalisis menggunakan triangulasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat dengan nilai signifikan 0,03, peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat 0,023 dan tidak terdapat peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat dengan nilai signifikan 1,000 dan variabel yang paling berperan dominan yaitu kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat. Kesimpulannya terdapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan peran kelengkapan, peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat, sedangkan tidak terdapat peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat dan variabel yang paling berperan dominan yaitu kelengkapan fasilitas, sehingga disarankan agar rumah sakit menyediakan kelengkapan fasilitas dalam mendukung pelayanan, melakukan pengkajian terhadap beban kerja perawat menurut Workload Indicator Staffing Needs (WISN) terutama tugas tambahan yang berdampak pada beban kerja perawat di Era Pandemi Covid 19 serta kondisi lingkungan kerja di RSU GMIM Tonsea Airmadidi perlu ditata lebih baik melalui skala prioritas dalam menurunkan beban kerja perawat

### Abstract

*The nurse as a part of the nursing service provider has the longest period of time with the patient. There are also many problems from nurses due to adjusting to the environment or coworkers. The lack of facilities in the workplace also makes nurses and midwives feel that they are increasingly burdened with their work, there are also additional duties assigned to nurses and make their workloads increase. So that the purpose of this study is to analyze the factors that play a role with the workload of nurses at GMIM Tonsea Airmadidi General Hospital. The type of research in this study used a mixed method or mixed method which was carried out at the GMIM Tonsea Airmadidi General Hospital in February 2021. The*



*quantitative method used a sample of 40 respondents who were interviewed using a questionnaire and the analysis was from univariate, bivariate and multivariate, while for the qualitative method the results of the interviews were obtained from 4 informants and analyzed using triangulation. The results showed that there was a role for the completeness of facilities on the workload of nurses with a significant value of 0.03, the role of additional duties on the workload of nurses of 0.023 and there was no role for work environment conditions on the workload of nurses with a significant value of 1,000 and the most dominant variable was completeness. facilities to the workload of nurses. The conclusion shows that there is a relationship between the role of completeness, the role of additional duties on the workload of nurses, while there is no role for work environment conditions on the workload of nurses and the most dominant variable is the completeness of the facilities, so it is suggested that the hospital provide complete facilities to support services. conduct an assessment of the workload of nurses according to the Workload Indicator Staffing Needs (WISN), especially additional tasks that have an impact on the workload of nurses in the Covid 19 Pandemic Era and the working environment conditions at GMIM Tonsea Airmadidi Hospital need to be better organized through a priority scale in reducing the workload of nurses*

## PENDAHULUAN

Permenkes 3 tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Kompleksitas rumah sakit membuat rumah sakit memiliki berbagai macam kegiatan seperti tindakan medis, tindakan keperawatan, aktivitas keuangan, interaksi individu maupun kelompok. Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan harus dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi pasiennya. Pelayanan terhadap pasien membutuhkan pelayanan yang prima. Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan, salah satunya melalui upaya peningkatan kinerja perawat. (Satrianegara, 2014)

Perawat sebagai salah satu bagian dari pemberi pelayanan keperawatan mempunyai periode waktu paling panjang dengan pasien. Kondisi demikian membuat perawat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, karena hal tersebut dapat berdampak bagi fisik dan psikologis perawat sebagai pemberi layanan keperawatan dalam menjalankan tugas pelayanannya (PPNI, 2017) Faktor-faktor yang

mempengaruhi beban kerja menurut Manurung (2011), Kurniadi (2013) dan PPNI (2017) yaitu : 1) Faktor Eksternal yaitu a). beban yang berasal dari luar tubuh pekerja baik fisik maupun mental, b). Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang, dan c). Lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis) dan 2) Faktor Internal (faktor somatis dan faktor psikis).

Beban kerja yang sering dilakukan oleh perawat bersifat fisik seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong tempat tidur pasien, dan yang bersifat mental yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya ketrampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Nursalam, 2015).

Giammona, et al (2016) dalam penelitian mereka “*Nursing Workload And Staff Allocation In An Italian Hospital: A Quality Improvement Initiative Based On Nursing Care Score*” menemukan bahwa pada pra-implementasi, 92,5% perawat melaporkan bahwa sistem yang ada tidak efektif, 87,5% melaporkan tidak memungkinkan mereka untuk memberikan asuhan keperawatan yang memadai, dan 20,0%

percaya bahwa beban kerja didistribusikan secara adil. Pada pasca pelaksanaan, 75,0% perawat melaporkan bahwa sistem *Nursing Care Score* (NCS) efektif ( $p = 0,0348$ ), 85,0% melaporkan bahwa sistem NCS memungkinkan mereka untuk memberikan perawatan yang memadai, dan 85,0% percaya bahwa beban kerja didistribusikan secara adil.

Produktivitas tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, sementara beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang belum memadai. Tugas dan tanggung jawab besar yang diberikan, dipastikan menimbulkan stres kerja pada perawat. Apabila perawat memiliki tingkat stress yang tinggi, maka akan menimbulkan beberapa dampak yang merugikan (Kurniadi, 2013).

Kokoroko dan Sanda (2019) meneliti "*Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*". Peneliti menggunakan rancangan survei *cross-sectional* dengan bantuan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 216 perawat departemen rawat jalan dari empat rumah sakit besar di Ghana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingginya tingkat stres kerja perawat. Di Indonesia, Suratmi dan Wisudawan (2015) meneliti "Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan". Hasil penelitian menunjukkan beban kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Soegiri Lamongan hampir seluruh responden atau sebanyak 18 orang (78%) mengalami beban kerja ringan atau merasa tidak terbebani Untuk stres kerja hampir seluruh responden atau sebanyak 18 orang (78%) mengalami stres kerja ringan.

Sejak awal tahun 2020, dunia internasional menghadapi serangkaian perubahan paradigma yang luar biasa dalam lini kehidupan manusia dan kegiatan berbisnis, dimulai dari adanya peningkatan permintaan produk yang sangat besar di beberapa industri kesehatan hingga hilangnya total permintaan di industri

lainnya. Dunia mulai terbiasa untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*) atau mengelola dalam mengirimkan produk dan jasa dari jarak jauh. Perubahan yang sangat drastis ini menunjukkan bahwa kehidupan di dunia telah berubah sehingga kita perlu mempersiapkan diri untuk era lain yang berbeda yang membutuhkan paradigma baru dan kompetensi yang berbeda.

Pada fase pertama pandemi Covid-19, dunia tampaknya kewalahan dan bahkan belum mempersiapkan secara matang akan adanya protokol kesehatan dalam menghadapi pandemi Covid-19. Rumah sakit dan tenaga medis pun bersiap untuk menghadapi serangan pasien yang berdatangan akibat dari terpapar virus Covid-19 sehingga menimbulkan kepanikan yang sangat luar biasa. Berdasarkan data yang di rilis dari Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (<https://covid19.go.id/> Diakses tanggal 28 Desember 2020). Data per tanggal 27 Desember 2020, jumlah penderita Covid-19 di Dunia dengan 222 Negara sekitar 79.232.555 pasien terkonfirmasi positif dan 1.754.493 pasien dilaporkan meninggal, sedangkan data di Indonesia sebanyak 713.365 pasien kasus positif diantaranya 583.676 pasien sembuh dan 21.237 pasien meninggal. Data pasien di Sulawesi Utara 9.413 terkonfirmasi positif dan 301 pasien meninggal, 6.751 pasien sembuh.

Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 mencatat 55 tenaga medis meninggal dunia selama pandemi COVID-19 berlangsung di Indonesia (Ihsanuddin, 2020). Korban jiwa tenaga medis tersebut terdiri dari 38 dokter dan 17 perawat. Kemudian Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) memperbaharui jumlah perawat yang meninggal dunia saat bertugas melayani pasien COVID-19 menjadi 20 orang per 19 Mei 2020 (Mantalean, 2020). Data dari *International Council of Nurses* menyebutkan setidaknya 90.000 petugas kesehatan di seluruh dunia diyakini telah terinfeksi virus COVID-19, dan mungkin jumlahnya sudah naik beberapa kali lipat saat

ini. Hal ini tentu sangat mengkhawatirkan, karena data sebesar itu bukan sekadar statistik tetapi manusia yang sudah mengorbankan jiwa dan raganya.

Jumlah total tenaga perawat yang bekerja difasilitas kesehatan di Indonesia (Puskesmas dan Rumah Sakit) pada tahun 2018 tercatat sebanyak 384.952 orang, sejumlah 245.407 orang diantaranya bekerja di rumah sakit. Saat ini Indonesia sudah memiliki cukup banyak sekolah pendidikan perawat yang menghasilkan tenaga perawat. Pada tahun 2018 dihasilkan lulusan perawat sebanyak 9.052 orang, 38 orang diantaranya dari program master (S2) (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Dengan jumlah kelulusan tahun 2018 tersebut total ketersediaan tenaga perawat di Indonesia yang bekerja (dengan asumsi semua lulusan akan bekerja di fasilitas Puskesmas dan Rumah Sakit) akan mencapai 394.003 orang.

Dalam masa pandemi COVID-19 ini kebutuhan akan tenaga perawat terus meningkat mengingat tingginya risiko perawat yang meninggal dunia karena terinfeksi COVID-19 selama melaksanakan tugasnya merawat pasien di rumah sakit. Tenaga perawat merupakan tenaga medis terbanyak dibandingkan dokter, namun PPNI menyatakan bahwa ketersediaan perawat untuk merawat pasien terinfeksi masih sangat kurang terutama untuk menghadapi puncak penyebaran COVID-19 (Arief, 2020).

RSU GMIM Tonsea Airmadidi berada di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara merupakan salah satu rumah sakit di Minahasa Utara yang menerima pelayanan pasien Covid-19 dimana selang bulan Mei

sampai sekarang telah merawat sekitar 300 pasien positif Covid-19 (<http://sirs.kemkes.go.id/>). RSU GMIM Tonsea memiliki 15 ruangan perawatan dengan jumlah 52 tempat tidur. 40 perawat yang bertugas sering mengeluh memiliki beban kerja lebih karena diperhadapkan dengan pandemi dan juga banyaknya masalah di rumah dan harus diperhadapkan dengan pekerjaan di rumah sakit. Banyak juga masalah dari perawat karna penyesuaian diri dengan lingkungan atau teman sekerja. Kurangnya fasilitas di tempat kerja juga membuat para perawat dan bidan merasan bertambah beban dalam pekerjaan mereka, ada juga tugas tambahan yang diberikan kepada perawat dan membuat beban pekerjaan mereka bertambah. Sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang berperan dengan beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Tonsea Airmadidi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian menggunakan metode campuran atau *mixed method* yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum GMIM Tonsea Airmadidi pada bulan Januari 2021. Metode kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 40 responden yang diwawancarai menggunakan kuesioner dan analisisnya dari univariat, bivariat dan multivariat, sedangkan untuk metode kualitatif hasil wawancara didapat dari 4 informan dan dianalisis menggunakan triangulasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden	n	%
Umur		
21-30 Tahun	35	87.5
31-40 Tahun	5	12.5
Status Pernikahan		



Belum Menikah	23	57.5
Menikah	17	42.5
Pendidikan		
D3	33	82.5
S1 Ners	7	17.5
Lama Kerja		(%)
<1 Tahun	12	30.0
1 Tahun	11	27.5
2 Tahun	8	20.0
3 Tahun	7	17.5
4 Tahun	2	5.0

Gambaran karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa responden berumur 21-30 tahun sebanyak 35 responden (87,5%), sedangkan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 5 responden (12,5%). Apabila dilihat dari distribusi perawat sebagian besar perawat memiliki usia yang cukup produktif yakni berkisar antara 21 – 30 tahun. Pada usia produktif ini tentu perawat memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan yang telah berusia di atas itu. Hal ini sesuai dengan teori bahwa karyawan muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif, sehingga dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja secara maksimal. Demikian juga seorang karyawan muda yang memiliki sikap kreatif akan memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, terbuka menerima pendapat, memiliki inisiatif tinggi, serta pemikiran yang luas dan terarah yang menunjang pencapaian kinerja yang optimal.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan bahwa responden yang belum menikah sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan yang sudah menikah sebanyak 17 responden (42,5%). Tanggung jawab seseorang setelah menikah tentu berbeda dengan yang belum menikah baik secara finansial maupun sosial. Selain beban

pekerjaan, seseorang yang sudah menikah juga memiliki tanggung jawab untuk menghidupi keluarga dan harus mampu untuk menjalankan fungsi sosial di masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Qord (2012) yang menyatakan bahwa pekerja yang sudah menikah menunjukkan skor *emotional exhaustion* yang lebih tinggi daripada yang belum menikah.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang pendidikannya D3 sebanyak 33 responden (82,5%), sedangkan yang sudah S1 Ners sebanyak 7 responden (17,5%). Perawat pelaksana yang bekerja sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang sama yaitu DIII Keperawatan sehingga tidak mampu membuat hasil yang general. Menurut Siagian (2014), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta semakin besar pula tuntutan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Gambaran karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa paling banyak perawat yang bekerja disana itu kurang dari 1 tahun sebanyak 12 perawat (30,0%) dan paling sedikit perawat yang sudah 4 tahun bekerja sebanyak 2 perawat (5,0%). Walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang

banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat *human service* justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada *burnout syndrome* (Pangastiti, 2011). Hasil penelitian

yang dilakukan oleh Chakraborty (2012) juga menyebutkan terdapat hubungan antara masa kerja perawat dengan *burnout syndrome* ( $p\text{ value}=0,011$ ,  $p\text{ value}<0,05$ ).

**Tabel 2. Gambaran Responden Berdasarkan Beban Kerja, Kelengkapan Fasilitas, Tugas Tambahan Dan Kondisi Lingkungan Kerja**

Variabel	n	%
Beban Kerja		
Baik	17	42.5
Tidak Baik	23	57.5
Kelengkapan Fasilitas		
Baik	15	37.5
Tidak Baik	25	62.5
Tugas Tambahan		
Baik	19	47.5
Tidak Baik	21	52.5
Kondisi Lingkungan Kerja		
Baik	12	30.0
Tidak Baik	28	70.0

Gambaran responden berdasarkan beban kerja menunjukkan bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 17 responden (42,5%) dan yang menjawab kurang baik sebanyak 23 responden (57,5%) Hasil ini mirip dengan penelitian Haryono dkk (2009) yang menemukan bahwa beban kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI tergolong sedang dengan persentase 61,54%. Apabila jumlah pasien semakin meningkat seiring dengan perubahan cuaca dan epidemiologi penyakit, maka akan semakin meningkatkan beban kerja perawat sehingga menyebabkan kelelahan kerja yang mempengaruhi performa kerjanya.

Etlidawati dan Arini (2020) meneliti “Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kelengkapan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan” Tujuan penelitian ini mengidentifikasi hubungan beban kerja perawat dengan penerapan pendokumentasian di ruang inap RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Sampel diambil dengan total sampling 65

perawat. Hasil penelitian beban kerja menunjukkan sebagian besar termasuk kategori berat yaitu sebanyak 46 responden (70.8%). Penerapan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang inap RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, sebagian besar adalah responden dalam kategori tidak lengkap yaitu sebanyak 63 responden (96.9%). Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan penerapan pendokumentasian, ( $r= 0,688$  dengan  $p= 0,000 < 0,05$ ).

Kelebihan beban kerja secara kuantitatif meliputi: 1). Harus melakukan observasi penderita secara ketat selama jam kerja. 2) Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan demi kesehatan dan keselamatan penderita. 3) Beragam jenis pekerjaan yang dilakukan demi kesehatan dan keselamatan penderita. 4). Kontak langsung perawat klien secara terus menerus selama 24 jam. 5) Kurangnya tenaga perawat dibanding jumlah penderita.

Kelebihan beban kerja secara kualitatif mencakup: 1) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan. 2) Tuntutan keluarga untuk kesehatan dan keselamatan penderita. 3). Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas. 4). Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat. 5) Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan asuhan keperawatan klien di ruangan. 6) Menghadapi pasien yang karakteristik tidak berdaya, koma, kondisi terminal. 7) Setiap saat melaksanakan tugas delegasi dari dokter.

Lucchini et al (2020) yang *meneliti Nursing activities score isbincreased in COVID-19 patients*” menunjukkan bahwa beban kerja keperawatan pada populasi sakit kritis COVID-19 yang dinilai oleh Skor Aktivitas Keperawatan (NAS) meningkat secara dramatis pada pasien Covid 19 yang dirawat di ICU dan menyarankan rasio perawat-ke-pasien yang ideal untuk pasien-pasien ini harus sekitar 1: 1,5. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan selama pandemi global wabah Covid-19 berlangsung, profesi dokter dan perawat memiliki beban kerja lebih berat. Dibutuhkan lebih banyak dokter dan perawat untuk melayani para pasien positif Covid-19. Studi dari Universitas Indonesia yang dilakukan dari Juni-Agustus menunjukkan sekitar 83 persen atau 5 lebih dari 1.400 tenaga kesehatan di seluruh negeri mengalami kelelahan derajat sedang sampai berat.

Gambaran responden berdasarkan kelengkapan fasilitas menunjukkan bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 15 responden (37,5%) dan yang menjawab kurang baik sebanyak 25 responden (62,5%)

Menurut Semedi (2020), untuk meningkatkan ketersediaan ICU isolasi yang dapat menampung COVID-19 pada kondisi pandemi, maka dapat dilakukan langkah dimana RS harus telah mempunyai strategi untuk meningkatkan ketersediaan ruang isolasi yang terstandar, memperjelas proses rujukan yang

terkomando (PERSI/DINKES) yang mengontrol dengan ketat penggunaan sumber daya terkait COVID-19, membuat skenario remote ICU / mobile ICU / field ICU. Hal ini sejalan dengan kebutuhan fasilitas yang dikemukakan oleh Al Thobaity dan Alshammari (2020) yang meneliti “Nurses on the Frontline against the COVID-19 Pandemic: An Integrative Review” menyimpulkan bahwa masalah utama yang dihadapi perawat dalam situasi kritis ini ialah kekurangan perawat, kekurangan tempat tidur dan perlengkapan medis, termasuk alat pelindung diri dan perubahan psikologis serta ketakutan infeksi di antara para perawat.

Gambaran responden berdasarkan tugas tambahan menunjukkan bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 19 responden (47,5%) dan yang menjawab kurang baik sebanyak 21 responden (52,5%)

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap.

Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap (*opname*) sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut, sehingga, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Perawat mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang tenaga perawat maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. Apabila hal ini masih dipertahankan, maka akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada perawat.

Gambaran responden berdasarkan kondisi lingkungan kerja menunjukkan bahwa responden yang menjawab baik sebanyak 12 responden (30,0%) dan yang menjawab kurang baik sebanyak 28 responden (70,0%).

Lingkungan kerja dapat yang menjadi sumber beban kerja antara lain tuntutan kerja, tanggung tuntutan kerja, hubungan antara perawat dengan tanggung jawab kerja, hubungan antara perawat kurang kurang baik. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut Manurung (2011) dan Kurniadi (2013) dan PPNI (2017) yaitu faktor eksternal salah satu

lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis)

Afandi (2018) mengemukakan pendapat mengenai garis besar jenis lingkungan kerja yang membantu dalam bekerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik yang mendukung seseorang untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan pemimpin, hubungan dengan sesama rekan kerja dan pelayanan kepada masyarakat.

**Tabel 3. Peran Kelengkapan Fasilitas Terhadap Beban Kerja Perawat Di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19**

Kelengkapan Fasilitas	Beban Kerja						OR (95% CI)	Nilai p
	Baik		Kurang baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	11	27,5	4	10,0	15	37,5	8,708	0,03
Tidak Baik	6	15,0	19	47,5	25	62,5		
Total	17	42,5	23	57,5	40	100,0		

Analisis peran kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19 menunjukkan antara peran kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19, diperoleh data bahwa jumlah responden yang menjawab baik sebanyak 15 responden (37,5%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 11 responden (27,5%) dan yang kurang baik sebanyak 4 responden (10,0%), sedangkan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebanyak 25 responden (62,5%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 6 responden (15,0%) dan yang kurang baik sebanyak 19 responden (47,5%) Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai  $p=0.03 < \alpha=0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan peran kelengkapan fasilitas

terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19.

Hasil ini didukung melalui penelitian kualitatif dimana berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah selama ini perawat merasa apa yang mereka pelajari pada masa sekolah/kuliah tidak sesuai dengan pekerjaan mereka? sebagian mengatakan bahwa apa yang mereka pelajari pada masa sekolah/kuliah sesuai dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah lingkungan fisik tempat perawat bekerja sudah terasa nyaman? sebagian mengatakan lingkungan cukup baik. Demikian juga berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah fasilitas kerja diruangan banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan? Sebagian besar informan mengatakan bahwa fasilitas masih cukup bagus.

Pandemi COVID-19 di Indonesia mengakibatkan peningkatan beban yang sangat berat terhadap sistem pelayanan kesehatan di tanah air, termasuk pada tenaga kesehatan. Risiko yang paling kasat mata adalah aspek keselamatan tenaga kesehatan terutama di lini terdepan, yang sangat rentan terpapar COVID-19 hingga berisiko mengancam keselamatan jiwa.

Menurut Bambang (2020), kendala dalam penyediaan ICU pada Pandemi COVID-19 ialah menurut data bahwa Infeksi COVID 19 terjadi di seluruh pelosok Indonesia, dari kota besar s/d daerah paling terpencil ialah masalah menjadi sangat kompleks dan terkait satu dengan lain perlu strategi yang mempertimbangkan faktor terkait dengan hal-hal misalnya Space/structure, stuff, staff dan sistem (termasuk pembiayaan).

Menurut Semedi (2020), masalah di era pandemic covid 19 ini antara lain Alat Pelindung Diri dari segi Jumlah dan kualitas, penggunaan APD sangat banyak (potensi sampah, dan pengelolaannya?). Demikian juga ventilator yang sudah tidak ada di pasaran, tidak semua ventilator di RS dapat digunakan dan alat pendukung lain dan barang habis pakai dimana Supplier tidak bisa import, produksi dalam negeri tidak mencukupi dan potensi solusi / rekomendasi ialah IDI telah menyatakan bahwa kompetensi asuhan COVID-19 dengan memberdayakan residen, memberdayakan dokter umum, memberdayakan mahasiswa kedokteran dan mahasiswa keperawatan semester akhir

**Tabel 4. Peran Tugas Tambahan Terhadap Beban Kerja Perawat Di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19**

Tugas Tambahan	Beban Kerja						OR (95% CI)	Nilai p
	Baik		Kurang baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	12	30,5	7	17,5	19	47,5	5,486	0,024
Tidak Baik	5	12,5	16	40,0	21	52,5		
Total	17	42,5	23	57,5	40	100,0		

Analisis peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19 menunjukkan antara peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19, diperoleh data bahwa jumlah responden yang menjawab baik sebanyak 19 responden (47,5%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 12 responden (30,5%) dan yang kurang baik sebanyak 7 responden (17,5%), sedangkan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebanyak 21 responden (52,5%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 5 responden (12,5%) dan yang kurang baik

sebanyak 16 responden (40,0%) Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai  $p=0.024 < \alpha=0,05$  yang menunjukkan terdapat hubungan peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19.

Hasil ini didukung melalui penelitian kualitatif dimana berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah selain melakukan tugas perawat mereka juga sering melaksanakan tugas diluar keperawatan? Sebagian besar informan mengatakan bahwa tugas tambahan sering terjadi. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah

pasien-pasien yang perawat rawat sangat banyak sehingga mereka sering merasa lelah? Sebagian besar informan mengatakan bahwa sekalipun banyak pasien tapi selalu ada jalan keluar. Demikian juga berdasarkan hasil wawancara dengan informan apakah perawat merasa ide-ide mereka dapat digunakan dengan baik dalam bekerja? Sebagian besar informan mengatakan bahwa ide mereka diakomodir oleh para manajemen.

Untuk mengetahui tingkat keseimbangan antara beban kerja dan jumlah SDM, dapat dilakukan melalui penghitungan beban kerja dengan menggunakan rumusan normatif. Apabila hasil penghitungan menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah SDM, maka upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut adalah dengan pemberdayaan SDM

(pendidikan/pelatihan, promosi, mutasi, demosi) dan rekrutmen perawat.

Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat yang secara psikologis sudah berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan.

Menjadi tenaga medis dan paramedic di tengah pandemi COVID-19 bukanlah hal yang mudah. Merawat pasien positif COVID-19 yang berisiko menularkan infeksi tersebut kepada tenaga medis dan paramedic merupakan satu dari sekian banyak tantangan yang dihadapi oleh para tenaga medis

**Tabel 5. Peran Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Perawat Di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19**

Kondisi Lingkungan Kerja	Beban Kerja						OR (95% CI)	Nilai p
	Baik		Kurang baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Baik	5	12,5	7	17,5	12	30,0	0,956	1,000
Tidak Baik	12	30,0	16	40,0	28	70,0		
Total	17	42,5	23	57,5	40	100,0		

Analisis peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19 menunjukkan antara peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19, diperoleh data bahwa jumlah responden yang menjawab baik sebanyak 12 responden (30,0%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 5 responden (12,5%) dan yang kurang baik sebanyak 7 responden (17,5%), sedangkan jumlah responden yang menjawab kurang baik sebanyak 28

responden (70,0%) dengan yang menjawab beban kerjanya baik sebanyak 12 responden (30,0%) dan yang kurang baik sebanyak 16 responden (40,0%). Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai  $p=1.000 > \alpha=0,05$  yang menunjukkan tidak terdapat hubungan peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19.

Hasil ini didukung melalui penelitian kualitatif dimana berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah selama ini

perawat merasa pekerjaan harus berpacu dengan waktu (*deadline*)? sebagian mengatakan bahwa pekerjaan jarang harus berpacu dengan waktu. Demikian juga berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, bagaimanakah sistem shift kerja di RS ini? sebagian mengatakan bahwa sistem shift sesuai dengan yang mereka harapkan, namun ada sebagian yang mengatakan terkadang waktu tidak sesuai karena beban kerja yang tidak merata. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah jumlah perawat yang bertugas pada shift sudah cukup untuk melakukan tugas merawat pasien? sebagian mengatakan bahwa jumlah petugas cukup sesuai dengan yang mereka harapkan, namun ada sebagian yang mengatakan terkadang jadi beban bertambah kalau ada perawat yang berhalangan hadir. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan, apakah selama ini perawat merasa pekerjaan harus berpacu dengan waktu

(*deadline*)? sebagian mengatakan bahwa pekerjaan jarang harus berpacu dengan waktu.

Selain aspek keselamatan dan perlindungan dari infeksi, risiko lain yang juga sangat berpotensi mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas pelayanan medis tenaga kesehatan ialah aspek kesehatan mental termasuk risiko *burnout syndrome* atau kelelahan mental. Tenaga kesehatan berpotensi terpajan dengan tingkat stres yang sangat tinggi, namun belum ada aturan atau kebijakan yang dapat melindungi mereka dari segi kesehatan mental.

Menurut Ketua Umum PPNI Harif Fadhillah, akhir tahun 2020 saat sangat tinggi kasus COVID-19, dimana beban kerja perawat yang berat sehingga banyak perawat yang *double* hingga *triple shift* kerja. Dalam situasi tertentu, para perawat mengurus tenaganya dan juga kekurangan istirahat, akibatnya, mereka merasa mendapatkan beban fisik yang cukup tinggi, yang berdampak pada beban mental.

**Tabel 6. Faktor Yang Paling Dominan Berperan Terhadap Beban Kerja Perawat Di RSU GMIM Tonsea Airmadidi Di Era Pandemi Covid-19**

Variabel	S.E.	Sig.	Exp(B)	95% CI	
				Lower	Upper
Kelengkapan Fasilitas	1,945	0,013	6,993	1,498	32,646
Tugas Tambahan	1,425	0,064	4,159	0,923	18,739

Analisis multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik. Berdasarkan uji bivariat dari 3 variabel (kelengkapan fasilitas, tugas tambahan dan kondisi lingkungan kerja) maka diambil 2 variabel yang memiliki nilai  $p < 0,05$  sehingga dimasukkan dalam analisis regresi logistik menunjukkan bahwa nilai statistik Exp (B) nilai statistik (6,993) dan menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas merupakan faktor paling dominan diantara variabel yang berhubungan terhadap beban kerja perawat di RSU GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19.

Menurut Moorhead & Griffin, 2013, pelayanan keperawatan merupakan salah satu

cerminan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan. Besarnya peran perawat dalam sistem tatanan pelayanan kesehatan di rumah sakit, menyebabkan adanya tuntutan kerja tinggi yang harus ditunjukkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, sehingga tidak jarang ditemukan munculnya masalah penurunan kinerja bagi perawat oleh karena *burnout* yang dialaminya. *Burnout* merupakan keadaan individu yang mengalami kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kinerja akibat keterlibatan diri pada pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan emosional dan terlalu sedikit sumber kepuasan atau adanya ketidakpuasan.

Doni, (2021) meneliti *Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana Saat Pandemi Covid-19 Di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang*. Penelitian ini dilakukan di instalasi bedah sentral RSUP Dr. M. Djamil Padang dari bulan September 2020 – Januari 2021. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain Cross Sectional yang dilakukan pada 51 responden dengan teknik total sampling. Hasil uji chi-square menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat pelaksana saat pandemi Covid-19 dengan  $p$  value = 0,001.

Beban kerja secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan, sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston, 2004).

Etlidawati dan Arini (2020) meneliti “Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kelengkapan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan” Tujuan penelitian ini mengidentifikasi hubungan beban kerja perawat dengan penerapan pendokumentasian di ruang inap RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan penerapan pendokumentasian, ( $r=0,688$  dengan  $p=0,000 < 0,05$ ).

## KESIMPULAN

1 Adanya hubungan peran kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 dengan nilai  $p=0,03 < \alpha=0,05$ . Hubungan tersebut sebagaimana dengan kondisi RSUD GMIM Tonsea Airmadidi. Secara umum fasilitas kesehatan cukup ketersediaanya dalam mendukung

kerja perawat, meskipun terdapat fasilitas alat kesehatan yang tidak lagi baru namun masih dapat mendukung kerja, dan didukung oleh respon manajemen tanggap pada keluhan penggantian dan perbaikan fasilitas.

- 2 Adanya hubungan peran tugas tambahan terhadap beban kerja perawat RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 dengan nilai  $p=0,024 < \alpha=0,05$ . Secara umum peran tugas tambahan baik sesuai dengan beban kerja perawat dikarenakan diakomodir oleh para manajemen dan keluhan banyaknya pasien selalu dapat diatasi. Tetapi tetap ada hal yang diperhatikan yaitu pemerataan beban kerja pada perawat yang bertugas.
- 3 Tidak terdapat hubungan peran kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 dengan nilai  $p=1,000 < \alpha=0,05$ . Dengan demikian kondisi lingkungan kerja terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi tidak dapat mendukung kerja perawat diakibatkan oleh kecemasan tertular pada saat berada di ruangan perawatan dan merasa tidak nyaman dengan alat pelindung diri yang dipakai berjam-jam. Variabel yang paling berperan dominan yaitu kelengkapan fasilitas terhadap beban kerja perawat RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid 19
- 4 Kelengkapan fasilitas merupakan faktor paling dominan diantara variabel yang berhubungan terhadap beban kerja perawat RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 dengan nilai statistic (6,993). Tetapi tugas tambahan tidak dapat diabaikan karena memiliki hubungan dengan beban kerja perawat, sehingga ditemukan faktor faktor yang menyebabkan kelengkapan fasilitas dan tugas tambahan sesuai dengan kondisi di lingkungan RSUD GMIM Tonsea Airmadidi yaitu (a) ketersediaan fasilitas kesehatan dalam

mendukung kerja perawat, (b) respon manajemen tanggap pada keluhan penggantian dan perbaikan fasilitas, (c) pembagian tugas tambahan baik sesuai dengan beban kerja perawat.

## SARAN

1. Kepada pihak manajemen RSUD GMIM Tonsea Airmadidi untuk melakukan analisis dan perbaikan kelengkapan fasilitas dalam mendukung kerja perawat untuk memberikan asuhan keperawatan dan mendukung pelayanan di era pandemi Covid-19. Adapun fasilitas yang dapat diusahakan adalah ventilasi udara bertekanan negatif dan alat UV sterilisasi di ruangan Isolasi Covid-19. Agar manajemen RSUD GMIM Tonsea Airmadidi melakukan pengkajian terhadap beban kerja perawat menurut workload indicator staffing needs (WISN) terutama tugas tambahan yang berdampak pada beban kerja perawat di Era Pandemi Covid 19.
2. Pelayanan yang diberikan perawat harus terukur khususnya dalam pelayanan kepada pasien Covid-19. Sehingga manajemen RSUD GMIM Tonsea Airmadidi wajib mengontrol capaian kinerja setiap pelayanan yang diberikan, agar pelayanan sesuai dengan target dan *output* yang ingin dicapai, dan lebih khususnya dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Untuk itu direkomendasikan untuk melakukan perhitungan beban kerja perawat berdasarkan *workload indicator staffing needs* (WISN) sehingga dapat memberikan tugas tambahan pada perawat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
3. Disarankan juga pada manajemen untuk meminimalisir tugas tambahan terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 untuk membuat manajemen pelayanan berupa pelayanan secara *online*, penyederhanaan prosedur layanan dan tersedianya layanan

pengaduan yang dapat diakses oleh pasien terutama pasien Covid-19.

4. Meskipun kondisi lingkungan kerja tidak berhubungan dengan beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di Era Pandemi Covid-19 tetapi tidak dapat diabaikan kondisi lingkungan tersebut karena dapat menyebabkan tekanan emosional pada perawat dalam menjalankan tugasnya, sehingga diperlukan tatakelola ruangan yang baik seperti (a) sistem ventilasi dan sirkulasi udara yang baik (b) pengaturan jarak tempat tidur 1,5 – 1,8 meter (c) batas pemisah antar zona (d) memiliki pengaturan jalur dengan sistem satu arah.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel – variabel lain yang berperan dengan beban kerja perawat di institusi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Astiena, A. K. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. Padang: Andalas Universitas Press.
- Bambi, S., P. Iozzo, and A. Lucchini. 2020. New Issues In Nursing Management During The COVID-19 Pandemic In Italy. *Am. J. Crit. Care* 29 (4), e92–e93. <https://doi.org/10.4037/ajcc2020937>.
- Etlidawati dan U. Arini. 2020. Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Kelengkapan Pengisian Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Jurnal Human Care* Volume 5;No.2(May): 588-596
- Depkes RI. 2016. Standar Pelayanan Rumah sakit. <http://www.depkes.co.id>.
- Cooley, H. 2018. The NASA Task Load Index As A Measure Of Overall Workload Among Neonatal, Paediatric And Adult Intensive Care Nurses, Intensive & Critical Care. *Intensive & Critical Care Nursing*



- Doenges, M. E., M. F. Moorhouse, and A.C. Murr. 2015. *Nursing Diagnosis Manual*. 5<sup>th</sup> Edition ISBN-13: 978-0-8036-4474-8
- Forsyth, K. 2018. *Interruptions Experienced By Emergency Nurses: Implications For Subjective And Objective Measures Of Workload*. Emergency Nurses Association. Published by Elsevier Inc.
- Giammona, S., A. Giuseppe, C. Michelangelo, M. A. Barone, D. Scelsa, A. Lepre, M. R. Tarantino, and E. A. Schlenk. 2016. *Nursing Workload And Staff Allocation In An Italian Hospital: A Quality Improvement Initiative Based On Nursing Care Score*, *Central European Journal Of Nursing And Midwifery*. *Cent Eur J Nurs Midw* 2016;7(2):420–427.
- Greaves, J., D. Goodall, A. Berry, S. Shrestha, A. Richardson, and P. Pearson. 2018. *Nursing workloads and activity in critical care: a review of the evidence*. *Intensive Crit. Care Nurs.* 48, 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.06.002>.
- Giuliani, E., G. Lionte, P. Ferri, and A. Barbieri. 2018. *The burden of not-weighted factors – Nursing workload in a medical Intensive Care Unit*. *Intensive Crit. Care Nurs.* 47, 98–101. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.02.009>.
- Hariyono, W., D. Suryani, dan Y. Wulandari 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta Kes Mas Vol. 3, No. 3, September 2009 : 162-232*
- Iqra, S dan R. Tahir 2020. *Analisis Beban Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Di RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara*. *Jurnal Kesehatan Manarang Volume 6, Nomor 1, Juli 2020, Pp. 62 – 68*
- Kementerian Kesehatan RI. 2017. *Situasi Tenaga Keperawatan*, (<http://bppsdmk.kemkes.go.id>)
- Kokoroko, E., and M.A. Sanda. 2019. *Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*. *Saf Health Work* 2019;10:341e346
- Kurniadi, A. 2013. *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya : Teori dan aplikasi*. Jakarta : Fakultas Kedokteran UI.
- Lucchini, A., Giani, M., Elli, S., Villa, S., Rona, R., Foti, G., 2020. *Nursing activities score is increased in COVID-19 patients*. *Intensive Crit. Care Nurs.* 59, 102876. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102876>.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. 2015. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado*. *Jurnal Keperawatan*, 3(2).
- Manurung, S. 2011. *Keperawatan Professional*. Jakarta : Trans Info Media.
- Nurjanah, S. 2017. *Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016*. *Jurnal Ilmiah Rifani N. dan H. Sulihan*. 2013. *Prinsip-prinsip Dasar Keperawatan*. 2013. Penerbit Dunia Cerdas, Jakarta.
- Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI. 2017. *Standar Diagnosa Keperawatan Indonesia: Definisi dan Indikator Diagnostik (1st ed.)*. Jakarta: DPP PPNI.
- Reper, P., Bombart, M.A., Leonard, I., Payen, B., Darquennes, O., Labrique, S., 2020. *Nursing Activities Score is increased in COVID-19 patients*. *Intensive Crit. Care Nurs.*, 102891 <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102891>.



- Satrianegara, M.F. 2014. Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan: Teori dan Aplikasinya dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit. Salemba Medika. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Semedi, B. P. 2020. Pelayanan ICU di Era Pandemi COVID 19/ Departemen Anestesiologi dan Reanimasi FK UA – RSUD Dr Soetomo Surabaya
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Suratmi, dan A. S. Wisudawan. 2015. Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan. Jurnal Keperawatan, 142 Juli 2015: 142 – 148