

LITERATUR REVIEW: PROBLEM SOLVING MASALAH BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN PENDEKATAN HASIL RISET KEPERAWATAN

Setiadi Syarli
STIKes Alifah Padang

SUBMISSION TRACK

Submitted : 21 April 2024
Accepted : 1 May 2024
Published : 2 May 2024

KEYWORDS

Nurse, Workload, Problem Solving

Beban Kerja, Perawat,
Problem Solving

CORRESPONDENCE

E-mail: eetsyarli@gmail.com

A B S T R A C T

Nurse workload is a research topic that is often raised at various levels of nursing education research. However, the problem is that there are not many research results that explicitly provide solutions to how management should respond to the problem of high nurse workload. This research aims to analyze research journals to find and formulate solutions to nurses' workload problems. This research is a systematic literature review of various research results from domestic and foreign health and care scientific journals. The results of this research show that the majority of research journals suggest problem solving solutions that focus more on improving the service management system by mapping the workload framework for nursing staff that is appropriate/proportional to their roles, functions, education and competencies, including increasing the number of nursing staff. In general, the author concludes two broad outlines of implicit solutions to the nurse workload problem offered from various research results, namely: 1) Effective and efficient measurement of nurse workload. 2) Fixing the problem of nurses' workload at the poverty management level. The author suggests that research on topics related to nurse workload in the future should focus more on problem solving rather than being limited to looking at the relationship between workload variables and related factors.

Beban kerja perawat merupakan topik penelitian yang banyak diangkat pada berbagai level penelitian pendidikan keperawatan. Namun yang menjadi permasalahan ialah belum banyak hasil riset yang secara eksplisit memberikan solusi bagaimana seharusnya manajemen menyikapi masalah beban kerja perawat yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis jurnal hasil penelitian untuk menemukan dan merumuskan solusi masalah beban kerja perawat. Penelitian ini merupakan literatur review secara sistematis dari berbagai hasil penelitian jurnal-jurnal ilmiah keperawatan dan kesehatan dalam dan luar negeri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari jurnal penelitian menyarankan solusi pemecahan masalah yang lebih banyak berfokus pada perbaikan sistem manajemen pelayanan dengan memetakan kerangka beban kerja staf perawat yang sesuai/proporsional dengan peran, fungsi, pendidikan dan kompetensinya termasuk menambah jumlah staf perawat. Secara umum penulis menyimpulkan dua garis besar bentuk solusi implisit permasalahan beban kerja perawat yang ditawarkan dari berbagai hasil penelitian yakni: 1) Pengukuran beban kerja perawat yang efektif dan efisien. 2) Membenahi permasalahan beban kerja perawat pada level manajemen keperawatan. Penulis menyarankan agar riset dengan topik terkait beban kerja perawat dimasa yang akan datang hendaknya lebih berfokus pada *problem solving* dari pada terbatas melihat hubungan variabel beban kerja dan faktor terkait.



LATAR BELAKANG

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan. Setiap profesi dibidang kesehatan mempunyai peran, fungsi yang telah ditetapkan berdasarkan keilmuan dan tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Kompleksitas pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit masih menimbulkan isu dan masalah-masalah dalam manajemen keperawatan, diantaranya beban kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Beban kerja menjadi isu dan masalah yang paling sering muncul sebagai topik riset/penelitian keperawatan pada bidang manajemen keperawatan diberbagai level pendidikan keperawatan. Namun hasil penelitian yang ada belum menunjukkan pada arah problem solving yang secara eksplisit dapat diimplementasikan untuk mengatasi masalah beban kerja perawat. Hasil riset yang memiliki luaran berbasis pada *Problem solving* sangat diperlukan untuk memberikan solusi terhadap masalah-masalah manajerial keperawatan yang dijumpai dilapangan khususnya pada isu permasalahan beban kerja perawat, yang dapat berdampak luas terhadap mutu pelayanan asuhan keperawatan.

Beban kerja perawat yang tinggi dapat berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas asuhan keperawatan pada setiap kategori dan jenis pelayanan keperawatan yang diberikan. Menurut Montgomery VL (2007) faktor kelelahan, beban kerja yang berlebihan dan lingkungan pada unit perawatan intensif anak dapat berdampak buruk terhadap kinerja dokter dan perawat yang bekerja di unit perawatan intensif anak. Banyak bukti menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kesalahan medis di unit perawatan intensif anak. Beban kerja perawat juga mempengaruhi waktu yang dapat diberikan seorang perawat dalam berbagai tugas. Di bawah beban kerja yang berat, perawat mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan tugas yang dapat berdampak langsung pada keselamatan pasien. Beban kerja keperawatan yang berat dapat mempengaruhi keputusan penyedia layanan untuk melakukan berbagai prosedur (Griffith CH, Wilson JF, Desai NS, et al, 2008; Carayon P, Gurses AP, 1999). Peningkatan beban kerja perawat juga berhubungan signifikan dengan peningkatan angka kejadian infeksi nosokomial. bukti lain juga menunjukkan bahwa banyak efek samping yang dapat terjadi pada pasien di ICU akibat berkurangnya pelayanan keperawatan seperti peningkatan angka kematian, lama rawat inap di rumah sakit, dan tertular infeksi di rumah sakit (Almenyan, 2021).

Penelitian dan kajian pemecahan masalah beban kerja perawat perlu dilakukan untuk hasilnya dijadikan pedoman bagi institusi penyedia layanan kesehatan dalam menetapkan beban kerja yang sesuai bagi perawat. Untuk itu, dalam artikel ini penulis menelaah jurnal-jurnal dari hasil penelitian yang berkaitan beban kerja perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi beban kerja perawat

Beban kerja keperawatan didefinisikan sebagai 'semua pekerjaan keperawatan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu (Myny et al., 2011 dalam Ivziku et al., 2022). Ada dua definisi yang menjelaskan apa yang dimaksud dengan beban kerja perawat yakni: beban kerja perawat berarti (1) jumlah pasien atau hari pasien yang memerlukan asuhan keperawatan pada suatu unit atau dalam suatu departemen atau organisasi atau (2) jumlah pasien yang dirawat oleh seorang perawat individu (sering disebut dengan pasien- rasio terhadap perawat) (AMIHM, 2024). Beban kerja keperawatan didefinisikan sebagai tingkat keterampilan klinis inti yang diperlukan dalam kinerja aktivitas keperawatan sehari-hari (Tubbs-Cooley et al., 2019).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat

Terdapat banyak faktor yang berkaitan dengan beban kerja perawat diantaranya menurut (Ivziku et al., 2022) yakni: Ke akutan pasien, sumber daya staf, transfer pasien, dokumentasi, isolasi pasien, aktivitas tidak terjadwal, dan spesialisasi pasien berpengaruh signifikan dalam memprediksi beban kerja yang dirasakan. Rasio perawat-pasien terbukti tidak menjadi prediktor beban kerja. Menurut Alghamdi MG (2016) Atribut beban kerja keperawatan dalam literatur terbagi dalam lima kategori utama: 1) jumlah waktu; 2) tingkat kompetensi; 3) beban perawatan pasien secara langsung; 4) jumlah aktivitas fisik; dan 5) kompleksitas perawatan. Atribut-atribut tersebut disusun berdasarkan anteseden utama, yang diidentifikasi sebagai pasien, perawat, dan institusi kesehatan. Beban kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor Faktor yang mempengaruhi tingginya beban kerja perawat antara lain manajemen sumber daya manusia, ketersediaan infrastruktur dan kebijakan, peraturan dan prosedur yang berlaku di rumah sakit (Asjanti, Irbantoro, & Rahmani, 2021)

Jenis-jenis Beban Kerja Perawat

Menurut Griffith CH (2008) membagi beban kerja menjadi empat tingkatan (level). *Pertama*: beban kerja pada level unit yaitu pengukuran beban kerja Rasio perawat-pasien. *Kedua*: beban kerja perawat berdasarkan pada jenis pekerjaan keperawatan atau spesialisasinya (ICU, IGD, NICU dll) *Ketiga*: Beban kerja berdasarkan kondisi klinis pasien. *Keempat*: beban kerja situasional yakni beban kerja yang muncul akibat desain sistem pelayanan kesehatan seperti lingkungan kerja yang buruk, sarana dana prasarana, banyaknya tuntan pasien termasuk komunikasi yang tidak efektif.

Menurut Restuputri et al (2019) Beban kerja mencakup unsur fisik dan mental yang menyatu dan berkontribusi terhadap tingkat kinerja individu di lingkungan kerja. Beban kerja fisik perawat meliputi mengangkat pasien, memasang infus, melakukan observasi TTV, memasang Oksigen dll. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental berupa kompleksitas pekerjaan, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama yang akan menjalankan operasi atau dalam keadaan kritis, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga (Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. 2019; Kusumaningsih, Gunawan, Zainaro, & Widyanti, 2020).

METODOLOGI

Metodologi penelitian yang digunakan oleh penulis ialah literatur review dengan pendekatan kualitatif, yakni dengan melakukan analisis atas penelitian yang bersifat deskriptif (meta sintesis) dengan melakukan integrasi data-data hasil penelitian untuk menemukan suatu konsep maupun memperdalam pemahaman terhadap suatu objek penelitian. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dan menganalisis dari sumber-sumber penelitian baik dalam negeri maupun luar negeri (nasional dan internasional). Adapun kriteria inklusi sumber yang digunakan oleh penulis sebagai berikut: 1) Jurnal terbit dalam rentang tahun 2015 s.d 2024. 2) Jurnal yang dipilih minimal nasional terindeks sinta dan jurnal internasional bereputasi (Pubmed, NCBI, Willey, Science direct, Proquest) 3) Jurnal diperoleh dengan bantuan search engine dengan kata kunci beban kerja perawat, *workload*, *burn out* dan nursing (keperawatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap sumber-sumber penelitian diketahui bahwa pengukuran beban kerja perawat dan problem solving yang ditawarkan oleh penulis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Judul dan author	Metode Penelitian	Hasil/simpulan	Problem Solving
1.	Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion (Griffiths et al., 2020)	<i>Systematic Scoping Review</i>	Belum ada atau masih lemahnya bukti pendukung pengukuran beban kerja perawat yang efektif dan efisien	Perlunya berfokus pada penggunaan alat pengukuran beban kerja yang sudah ada dibandingkan mengembangkan alat pengukuran yang baru
2.	Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang (Hidayat, Agnesia, & Ernita, 2024)	<i>deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional</i>	Ada hubungan antara pendidikan, lama bekerja, jabatan kerja, status pekerjaan, status pemikahan, dengan beban akreditasi pada perawat	Mencegah dan atau rnengatasi beban kerja yang tinggi dengan cara rnengidentifikasi permasalahan dan intensitas beban kerja beserta kondisi (kelebihan dan kekurangan) petugas, dan rnernperbaiki kebijakan organisasi
3.	Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap (Sabil, 2022)	<i>deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional</i>	1. Perawat memiliki beban kerja ringan (68,1 %), dan perawat yang mengalami stres kerja ringan (60,9%) 2. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat dengan nilai $p=0,018$ ($<0,05$)	Manajer keperawatan harus tetap memperhatikan terkait beban kerja perawat untuk meminimalisir terjadinya stres kerja yang dapat berdampak pada kualitas pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan oleh perawat
4.	Defining nursing workload predictors: A pilot study (Ivziku et al., 2022)	<i>A cross-sectional prospective design</i>	1. Ke akutan pasien, sumber daya staf, transfer pasien, dokumentasi, isolasi pasien, aktivitas tidak terjadwal, dan spesialisasi pasien berpengaruh signifikan dalam memprediksi beban kerja yang dirasakan. 2. Rasio perawat terhadap pasien	1. Identifikasi prediktor dan pengukuran beban kerja sangat penting untuk mengoptimalkan sumber daya staf, proses alur kerja, dan lingkungan kerja. 2. Penelitian di masa depan

			terbukti tidak menjadi prediktor beban kerja.	harus fokus pada penilaian lebih banyak faktor penentu.
5.	Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach (Maghsoud, Rezaei, Asgarian, & Rassouli, 2022b)	<i>cross-sectional study</i>	Alokasi SDM, Kelelahan emosional dan kepuasan kerja berkaitan dengan beban kerja dan asuhan keperawatan	Manajer perawat harus memberikan perhatian khusus pada ketiga variabel mediasi dan memantaunya secara berkala dan mencoba memecahkan masalah di bidang ini. Manajer perawat harus menyadari bahwa dukungan perawat berarti dukungan terhadap perawatan pasien yang berkualitas tinggi dan mengabaikan isu dan permasalahan perawat akan berdampak negatif pada pasien.
6.	The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable (Yosiana, Hermawati, & Mas'ud, 2020)	<i>Survey</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika pekerjaan tinggi ditangani oleh sejumlah kecil sumber daya manusia, hal tersebut hanya akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stres kerja.	Perlunya meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif bagi perawat
7.	Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study (Ferramosca et al., 2023)	<i>cross-sectional design</i>	1. Organisasi kerja perawat secara signifikan berhubungan dengan beban kerja keperawatan fisik, mental, dan emosional. 2. Pasien, perawat, dan aspek alur kerja mempengaruhi organisasi kerja dan beban kerja perawat.	Manajer organisasi Institusi kesehatan/RS dan perawat harus mengeksplorasi lingkungan kerja untuk mengidentifikasi turbulensi kerja sejak dini dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kondisi kerja dan beban kerja keperawatan.

Berdasarkan hasil analisis penulis terhadap 7 jurnal penelitian (nasional terakreditasi dan internasional bereputasi) yang terkait dengan beban kerja perawat maka penulis merumuskan dua garis besar bentuk penyelesaian masalah implisit yang ditawarkan untuk mengatasi beban kerja berlebih pada perawat yakni: Pengukuran beban kerja perawat yang efektif dan efisien dan membenahi permasalahan beban kerja perawat pada level manajemen keperawatan

1. Pengukuran beban kerja perawat yang efektif dan efisien

Dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, sistem pengukuran beban kerja harus ditinjau secara berkala (Hoi SY, Ismail N, Ong LC, Kang J, 2010). Mengukur beban kerja perawat dapat dilakukan berdasarkan beberapa tingkatan yakni:

a **Beban Kerja Level Unit**

Penelitian sebelumnya memberikan bukti kuat bahwa beban kerja keperawatan yang tinggi di tingkat unit mempunyai hubungan dan dampak negatif terhadap kualitas asuhan keperawatan (Maghsoud, Rezaei, Asgarian, & Rassouli, 2022) dan stres kerja perawat (Amin & Susilawati, 2023). Secara umum hasil penelitian-penelitian tersebut lebih menyarankan solusi dalam bentuk konseptualisasi beban kerja pada tingkat makro sistem pelayanan kesehatan melalui upaya peningkatan dan pengurangan SDM. Menurut Almenyan (2021) beban kerja perawat merupakan korelasi yang lebih kompleks dan tidak dapat ditentukan dengan rasio sederhana seperti rasio perawat-pasien. Sejatinya terdapat berbagai faktor lain yang mempengaruhi beban kerja pada level unit

b **Beban Kerja Level Pekerjaan**

Beban kerja pada level ini didasarkan pada jenis pekerjaan yang diperankan, baik itu spesialis maupun sub spesialis keperawatan. Contoh perawat ICU, NICU dan Perawat Kamar Operasi. Beban kerja perawat pada level ini dipengaruhi oleh lebih dari sekedar perawatan pasien (Swiger et al, 2016). Upaya kerja keperawatan penting dalam memberikan layanan kesehatan yang baik, terutama di unit perawatan intensif (ICU). Komplikasi dan efek samping lebih mungkin terjadi pada pasien di ICU dan pasien ini memerlukan lebih banyak perhatian dan perawatan. Sebagian besar penelitian di bidang ini terutama berfokus pada pengaruh penempatan staf dan korelasinya terhadap keselamatan dan kepuasan pasien. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa berkurangnya staf perawat secara signifikan dikaitkan dengan perkembangan pneumonia pada pasien ICU yang membutuhkan lebih banyak kebutuhan keperawatan. Peningkatan beban kerja perawat juga berhubungan signifikan dengan peningkatan angka kejadian infeksi nosokomial. Hubungan antara beban kerja keperawatan pada pasien ICU dengan peningkatan angka kejadian mortalitas juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Rasio perawat-pasien sebelumnya telah digunakan untuk mengevaluasi korelasi keselamatan pasien dengan beban kerja keperawatan seperti yang dilaporkan dalam laporan sebelumnya. Namun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja perawat merupakan korelasi yang lebih kompleks dan tidak dapat ditentukan dengan rasio sederhana seperti rasio perawat-pasien. Bukti menunjukkan bahwa banyak efek samping yang dapat terjadi pada pasien di ICU akibat berkurangnya pelayanan keperawatan seperti peningkatan angka kematian, lama rawat inap di rumah sakit, dan tertular infeksi di rumah sakit (Almenyan, 2021).

c Beban Kerja Pada Level Pasien

Seperti dua pengukuran beban kerja sebelumnya, pengukuran beban kerja di tingkat pasien belum dirancang untuk mengukur dampak faktor kontekstual kondisi pasien ini terhadap beban kerja keperawatan (Carayon P, 2008).

d Beban Kerja Level Situasional

Selain jumlah pasien yang ditugaskan pada seorang perawat dan kondisi klinis pasien, tingkat situasi beban kerja dapat menjelaskan beban kerja yang dialami seorang perawat akibat perancangan mikrosistem pelayanan kesehatan (Carayon P, 2008). Hasil penelitian Gurses AP (2007) terhadap 272 perawat dari 17 unit perawatan intensif (ICU) dari tujuh rumah sakit di Wisconsin. Diketahui bahwa hambatan kinerja yang paling sering dialami antara lain lingkungan kerja yang bising, gangguan dari keluarga, kesibukan dan lingkungan kerja yang padat, keterlambatan mendapatkan obat dari apotek, pengeluaran yang cukup besar. jumlah waktu untuk mengajar keluarga, peralatan tidak tersedia (sedang digunakan orang lain), ruang pasien tidak lengkap, ruang kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan dokumen, mencari perlengkapan atau data pasien, menerima banyak panggilan telepon dari keluarga, keterlambatan menerima pesanan medis baru, dan peralatan salah taruh.

Alat ukur dan prediktor beban kerja perawat yang dapat digunakan

Mengukur beban kerja yang efektif dan efisien dapat dilakukan dengan berbagai metode dan aplikasi. Sejatinya alat ukur yang ideal harusnya menyesuaikan dengan kebutuhan dan dipengaruhi oleh jenis dan lingkup pelayanan yang diberikan. Berikut beberapa alat ukur yang dapat digunakan:

1) *Patient Acuity Nursing Tool PANT*

Alat beban kerja PANT adalah algoritma yang dirancang oleh tim Kesehatan Sentara Virginia North Carolina dengan latar belakang catatan kesehatan elektronik (EHR) yang menghitung jumlah waktu yang diperlukan tim perawatan pasien langsung untuk memberikan perawatan yang aman dan berkualitas. Namun, hal ini tidak menentukan komposisi tim asuhan keperawatan atau peran apa yang melaksanakan tugas keperawatan (misalnya, perawat terdaftar, perawat praktik berlisensi, personel bantu tidak berlisensi) (Jones, 2024).

2) *Workload Indicators of Staffing Need (WISN)*

Berfungsi sebagai perhitungan dalam kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan menggunakan beban kerja oleh SDM kesehatan pada seluruh unit kerja pada fasilitas pelayanan. Metode Indikator Beban Kerja Kebutuhan Staf (WISN) didasarkan pada beban kerja seorang petugas kesehatan, dengan standar aktivitas (waktu) yang diterapkan untuk setiap komponen beban kerja. Prinsip ini telah lama digunakan dalam dunia usaha namun baru diterapkan di sektor kesehatan pada akhir tahun 1990an, ketika metode WISN diuji di lapangan dan digunakan di beberapa negara (WHO, 2023).

2. Membenahi permasalahan beban kerja perawat pada level manajemen keperawatan

Sebagian besar hasil penelitian menekankan penyelesaian masalah beban kerja perawat yang berlebih berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup:

a. Perhitungan Kebutuhan Perawat

Perhitungan kebutuhan staf perawat dengan metode yang tepat dapat membantu mengurangi dampak beban kerja berlebih pada staf perawat. Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan menurut SEOgrowthpartners, (2023) diantaranya:

1) **Model Budget – Based Staffing:** Model kepegawaian ini berfokus pada distribusi perawat menurut jam keperawatan per hari pasien (*Nursing Hours Per Patient Day/NHPPD*). Jam keperawatan adalah jumlah total jam kerja semua perawat dalam satu unit per hari. Angka NHPPD adalah rata-rata jam keperawatan yang diperlukan untuk merawat setiap pasien dalam satu unit. Untuk menghitung NHPPD, bagilah rata-rata jam keperawatan aktual yang dilakukan oleh perawat per pasien setiap hari. Model penempatan staf ini sering kali memberikan gambaran akurat tentang jumlah perawat yang dibutuhkan di suatu lantai tertentu per hari, namun tidak memperhitungkan kasus khusus atau keadaan darurat.

2) **Nurse-Patient Ratio Staffing**

Model kepegawaian ini hanya didasarkan pada jumlah pasien di unit tersebut. Beberapa perusahaan mungkin menggunakan NHPPD bersama dengan rasio staf perawat-pasien. Masalah yang mungkin timbul dengan model ini adalah unit tertentu dapat menghentikan penerimaan pasien jika jumlah pasien mencapai rasio perawat-pasien maksimal. Unit lain, seperti unit gawat darurat (UGD), tidak dapat berhenti menerima pasien. Rasio staf perawat-pasien yang lebih rendah dapat menyebabkan kepuasan pasien lebih tinggi, namun jumlah minimum perawat dalam suatu unit dapat menjadi jumlah maksimum.

3) **Patient Acuity Staffing**

Keakutan pasien adalah ukuran kondisi pasien berdasarkan tingkat keparahan penyakit atau cedera, termasuk namun tidak terbatas pada kondisi fisiologis dan psikologisnya. Model penempatan staf ketajaman pasien memperhitungkan kebutuhan pasien, keahlian perawat dalam shift, dan data klinis objektif lainnya untuk menentukan jumlah staf yang dibutuhkan. Model penempatan staf berbasis ketajaman berpusat pada pasien. Hal ini bertujuan untuk mendelegasikan perawat yang paling terampil untuk menangani kasus pasien yang memerlukan perawatan lebih mahir, sehingga mungkin menghilangkan beban yang tidak adil pada perawat lain. Model ini mungkin lebih hemat biaya ketika beroperasi dengan sistem penggantian biaya berbasis nilai, dimana pembayaran untuk pemberian layanan setara dengan kualitas layanan.

b. **Penetapan Intensitas Beban Kerja**

Intensitas beban kerja keperawatan mengacu pada aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung yang berhubungan dengan pasien; hal ini mencakup ketergantungan pasien, tingkat keparahan penyakit, kompleksitas asuhan keperawatan dan waktu yang diperlukan untuk keperawatan sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi aktivitas keperawatan tersebut (Hoi SY, Ismail N, Ong LC, Kang J, 2010). Menurut (Ko & Park, 2023) Ketika merencanakan kebutuhan tenaga kerja untuk setiap unit keperawatan, waktu yang diperlukan untuk kegiatan keperawatan langsung dan tidak langsung harus dipertimbangkan, dan ketersediaan layanan keperawatan harus memenuhi kebutuhan pasien.

c. **Membenahi Kebijakan Kerja Alur Dan Proses**

Hasil penelitian (Ferramosca et al., 2023) menemukan bahwa pasien, perawat, dan aspek alur kerja mempengaruhi organisasi kerja dan beban kerja perawat. Untuk itu Manajer organisasi penyedia layanan kesehatan dan perawat harus mengeksplorasi lingkungan kerja untuk mengidentifikasi turbulensi kerja sejak dini dan menerapkan strategi untuk meningkatkan kondisi kerja dan beban kerja keperawatan.

d. Dukungan Staf Perawat

Beban kerja yang ringan ditandai dengan adanya keseimbangan antara jumlah perawat dengan tuntutan tugas yang ada serta dukungan sosial yang baik (dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional, dukungan apresiasi), sehingga perawat merasa diperhatikan dan dihargai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Sehingga kinerja perawat akan meningkat dan tercipta pelayanan keperawatan yang profesional (Izzata, Nursalam, & Fitryasari, 2021).

e. Manajemen Lingkungan Kerja

Menurut (Mabona, van Rooyen, & Ham-Baloyi, 2022) terdapat empat indikator lingkungan kerja yang sehat bagi perawat: (1) perlunya kepemimpinan keperawatan yang efektif, (2) komunikasi yang efektif sebagai pusat peningkatan lingkungan yang sehat, (3) kerja sama tim yang efektif sebagai bagian integral dari lingkungan kerja yang sehat dan (4) perlunya otonomi profesional. Lingkungan kerja yang sehat memuaskan, aman secara mental dan fisik. Wei, Sewell, Woody, & Rose (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang lebih sehat akan membuat perawat lebih puas sehingga akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik dan kualitas perawatan pasien yang lebih tinggi, yang selanjutnya akan meningkatkan kelangsungan keuangan organisasi layanan kesehatan.

KESIMPULAN

Hasil analisis yang telah dilakukan dari jurnal hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasarnya penelitian tentang beban kerja perawat sudah banyak dilakukan dari berbagai perspektif, baik dalam maupun luar negeri. Masing-masing penelitian memiliki kompleksitas permasalahan tersendiri. Penulis berasumsi bahwa terdapat dua garis besar bentuk solusi implisit permasalahan beban kerja perawat yang ditawarkan dari berbagai hasil penelitian yang telah dijabarkan yakni: 1) Pengukuran beban kerja perawat yang efektif dan efisien. 2) membenahi permasalahan beban kerja perawat pada level manajemen keperawatan. Dimasa yang akan datang penulis menyarankan agar riset berkaitan beban kerja perawat dimasa yang akan datang hendaknya lebih banyak berfokus pada intervensi dan luaran bagaimana agar perawat mendapatkan proporsi kerja yang sesuai dengan latar belakang individu dan kompetensi tempat ia bekerja dan problem solving beban kerja berbasis bukti

DAFTAR PUSTAKA

- AMIHM. (2024). Nurse Workload, Staffing and Measurement. Retrieved July 17, 2024, from [https://www.amihm.org/nurse-workload-staffing-and-measurement/#:~:text=Nurse workload means \(1\) the,-to-nurse ratio\).](https://www.amihm.org/nurse-workload-staffing-and-measurement/#:~:text=Nurse workload means (1) the,-to-nurse ratio).)
- Amin, S., & Susilawati, T. (2023). the Relationship of Workload With Nurses' Work Stress in the Inpatient Room of Ibnu Sina Islamic Hospital Pekanbaru. *Al Insyirah International Scientific Conference* Retrieved from <https://jurnal.ikta.ac.id/aisch/article/view/2605%0Ahttps://jurnal.ikta.ac.id/aisch/article/download/2605/557>
- Asjanti, L., Irbantoro, D., & Rahmani, D. (2021). Nurse Workload: What Factors Influence? *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 31(July 2020), 60–65.
- Ferramosca, F. M. P., De Maria, M., Ivziku, D., Raffaele, B., Lommi, M., Tolentino Diaz, M. Y., ... Gualandi, R. (2023). Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. *Healthcare (Switzerland)*, 11(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020156>
- Griffiths, P., Saville, C., Ball, J., Jones, J., Pattison, N., & Monks, T. (2020). Nursing

- workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion. *International Journal of Nursing Studies*, 103(November), 103487. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103487>
- Hidayat, R., Agnesia, Y., & Ernita. (2024). FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BEBAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BANGKINANG, 5, 113–117.
- Ivziku, D., Ferramosca, F. M. P., Filomeno, L., Gualandi, R., De Maria, M., & Tartaglini, D. (2022). Defining nursing workload predictors: A pilot study. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 473–481. <https://doi.org/10.1111/jonm.13523>
- Izzata, N., Nursalam, N., & Fitryasari, R. (2021). The Relationship between Workload and Social Support with Nurse Job Satisfaction in Hospital Inpatient Room. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 4(2), 33. <https://doi.org/10.20473/fmnj.v4i2.27821>
- Jones, K. (2024). Nursing Workload Tool to Assist With Unit Staffing. Retrieved from <https://www.aacn.org/nursing-excellence/nurse-stories/nursing-workload-tool-to-assist-with-unit-staffing>
- Ko, Y., & Park, B. (2023). Calculating the optimal number of nurses based on nursing intensity by patient classification groups in general units in South Korea: A cross-sectional study. *Nursing Open*, (December 2022), 3982–3991. <https://doi.org/10.1002/nop2.1657>
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widyanti, T. (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Upt Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*, 2(2), 60–63. Retrieved from <https://ijhd.upnvj.ac.id/index.php/ijhd/article/view/93>
- Mabona, J. F., van Rooyen, D., & Ham-Baloyi, W. Ten. (2022). Best practice recommendations for healthy work environments for nurses: An integrative literature review. *Health SA Gesondheid*, 27. <https://doi.org/10.4102/hsag.v27i0.1788>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022a). Workload and quality of nursing care : the mediating role of implicit rationing of nursing care , job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing*, 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022b). Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1>
- Sabil, F. dan. (2022). BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4, 941–947. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4948>
- SEOGrowthpartners. (2023). How To Calculate Nursing Staffing Needs To Ensure Best Patient Outcomes. Retrieved from <https://tmsmsp.com/resources/how-to-calculate-nursing-staffing-needs/#how-to-calculate-nursing-staffing-needs-2>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287–300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
- WHO. (2023). Workload Indicators of staffing need (WISN). Retrieved from <https://www.who.int/tools/wisn>
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work

Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>