

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan disajikan konsep dasar yang melandasi penelitian yaitu 1) Konsep Beban Kerja, 2) Konsep Dasar Perawat, 3) Kerangka teori, 4) kerangka konseptual dan 5) Hipotesa penelitian.

2.1 Konsep Beban Kerja

2.1.1 Pengertian

Menurut Dhania (2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2021), beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Pemandagri No. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Jurnal Hariyati (2021) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-

masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2020) beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Sedangkan analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan

dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis beban kerja yaitu, sebagai berikut :

2.1.1.1 Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya

2.1.1.2 Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau

kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2020) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

2.1.2.1 Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2.1.2.2 Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

1. Lingkungan Kerja
2. Tugas tugas fisik
3. Organisasi kerja

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2019), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

2.1.2.1 Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan

oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2.1.2.2 Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

2.1.2.3 Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.3 Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2020) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

2.1.3.1 Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2.1.3.2 Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya

suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2.1.3.3 Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.1.4 Pengukuran Beban Kerja

Penilaian beban kerja perawat dalam penelitian ini menggunakan kuesioner beban kerja perawat oleh Tri Dian Herlambang Sakti (tahun 2023). Adapun penilaian pada instrument ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan *favorable* :

Selalu diberi nilai 4

Sering diberi nilai 3

Kadang-kadang diberi nilai 2

Tidak pernah diberi nilai 1

2. Untuk Pernyataan *unfavorable* :

Selalu diberi nilai 1

Sering diberi nilai 2

Kadang-kadang diberi nilai 3

Tidak pernah diberi nilai 4

Hasil penilaian dari masing-masing item soal dihitung dengan kriteria nilai sebagai berikut:

1. Beban kerja ringan dengan kriteria nilai 13-25
2. Beban kerja sedang dengan kriteria nilai 26-38
3. Beban kerja berat dengan kriteria nilai 39-52

2.1 Konsep Dasar Perawat ICCU

2.2.1 Definisi Perawat ICCU

Perawat ICCU adalah mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan di ruang ICCU yang telah mendapatkan pelatihan ICCU. Beberapa kondisi yang bisa ditangani di ICCU adalah jantung koroner, serangan jantung, gangguan irama jantung, dan gagal jantung. ICCU menjadi bagian dari pusat pelayanan jantung dan pembuluh darah di beberapa rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Kemenkes, 2020)

2.2.2 Peran Perawat

Peran perawat menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989 dalam Hidayat (2023) antarlain :

2.2.2.1 Peran sebagai pemberi asuhan keperawatan.

2.2.2.2 Peran sebagai advokat klien untuk berbagi informasi tentang pelayanan, mempertahankan, dan melindungi hak-hak pasien.

- 2.2.2.3 Peran edukator untuk meningkatkan pengetahuan kesehatan.
- 2.2.2.4 Peran koordinator dalam mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan.
- 2.2.2.5 Peran kolaborator untuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.
- 2.2.2.6 Peran konsultan sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan.
- 2.2.2.7 Peran pembaharu untuk mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian layanan keperawatan.

2.2.3 Fungsi Perawat

Fungsi perawat dalam menjalankan perannya sebagai perawat menurut Hidayat (2023) antarlain :

- 2.2.3.1 Fungsi Independen merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam keputusan sendiri dalam melakukan tindakan.
- 2.2.3.2 Fungsi dependen merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi perawat lain.
- 2.2.3.3 Fungsi interdependen dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan lainnya.

2.2.4 Tugas dan tanggung jawab perawat ICCU

Tugas perawat ICCU dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan Budiono dan Pertami (2021), yaitu sebagai berikut :

2.2.4.1 Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (*sincere interest*)

2.2.4.2 Jika perawat terpaksa menunda pelayanan maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada klien (*explanation about the delay*).

2.2.4.3 Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat

2.2.4.4 Berbicara kepada klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subject the patient desire*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat

2.2.4.5 Tidak mendiskusikan klien di depan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*)

2.2.4.6 Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (*see the patient point of view*)

UU No. 38 Tahun 2014 pasal 29 ayat 1 menjelaskan bahwa dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai : pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, serta pelaksana tugas dalam batasan tertentu (Undang-Undang No. 38 Tahun 2014).

Dalam melaksanakan asuhan keperawatan, perawat ICCU harus menyesuaikan pada standar asuhan keperawatan yang ada. Standar asuhan keperawatan merupakan uraian pernyataan tingkat kinerja yang diperlukan untuk menilai kualitas struktur, proses dan hasil. Tujuan dan manfaat standar asuhan keperawatan yaitu mengukur kualitas asuhan kinerja perawat dan efektifitas manajemen organisasi (Sutrisnoputri et al, 2019)



2.2 Jurnal Penelitian

Tabel 2.1 Jurnal Yang Relevan

No	Judul/ penulis/ tahun	Desain Penelitian	Sampel dan Teknik Sampling	Variabel	Instrumen	Analisa data	Hasil
1	Identifikasi Kinerja dengan Field Review Method berdasarkan Beban Kerja Mental Perawat dengan Metode NASA-TLX (Studi Kasus: Unit Dahlia ICU/ICCU RS. Krakatau Medika Cilegon)	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Sampel penelitian sebanyak 16 responden Tekhnik <i>sampling</i> : Total <i>Sampling</i>	Field Review Method	Kuesioner	Disitribusi Frekuensi	Perawat Unit Dahlia ICU/ICCU Rumah Sakit Krakatau Medika Cilegon telah melakukan kinerja yang sesuai dengan jobdesc meskipun memiliki beban kerja mental yang tinggi.
2	Hubungan Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Keluhan Nyeri Punggung Bawah Pada Perawat Di	penelitian analitik cross sectional.	Sampel : 30 responden <i>Tekhnik sampling</i> :	Independen : Masa Kerja, Beban Kerja	Kuesioner	Uji <i>Chi Square</i>	Hasil penelitian masa kerja seimbang > 5 tahun dan < 5 tahun masing-masing 15 orang

	Ruang Icu/Iccu, Nicu, Dan Picu Rs Dustira Cimahi Tahun 2020		total sampling	Dependen : Nyeri Punggung Bawah			(50%). Beban kerja sebagian besar adalah rendah yaitu 19 orang (63,3%). Nyeri punggung bawah (NPB) seimbang yang ya dan tidak yaitu 15 orang (50%). Uji Chi square menunjukkan nilai signifikan p = 0,028 dan 0,510.
3	Analisis Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bangkinang / Delfia Febri Anisa1 , Siska Mayang Sari , Leon Candra , Ahmad Satria , Mishbahuddin /	penelitian kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan observasi	Sampel : 10 perawat <i>Tekhnik sampling :</i> Workload Indicator Staff Need	waktu kerja yang tersedia, unit kerja & kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran dan	wawancara mendalam dan observasi	Disitribusi Frekuensi	beban kerja perawat di tiga ruangan yaitu ali (83,9%), dan sahabat (83,4%) tergolong berat karena lebih dari batas kerja produktif 80%. Sedangkan ruang pejuang (64,1%) tergolong ringan.

Tahun 2022

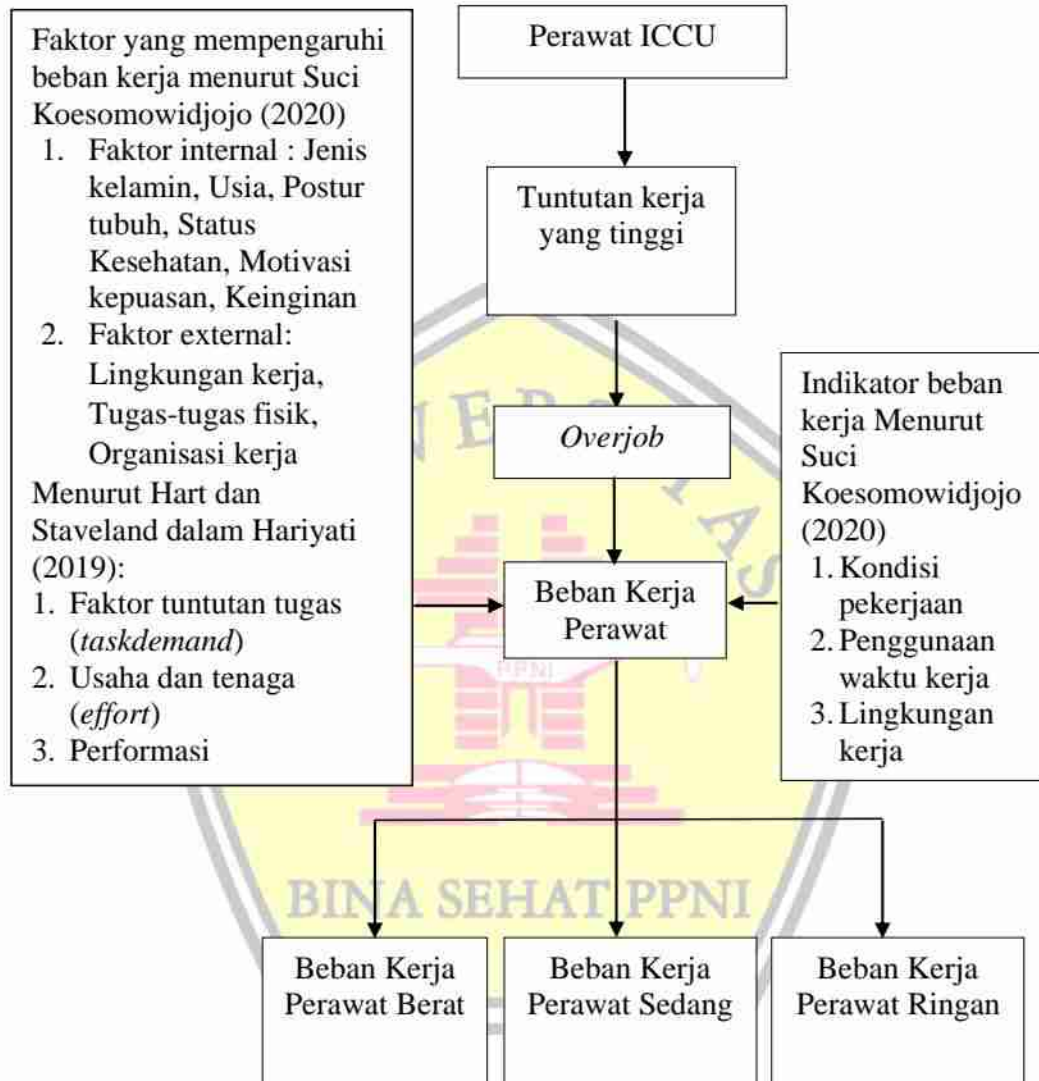
jumlah
kebutuhan
tenaga



2.3 Kerangka teori

Dibawah ini akan dijelaskan tentang kerangka teori dari beban kerja

perawat, yaitu :

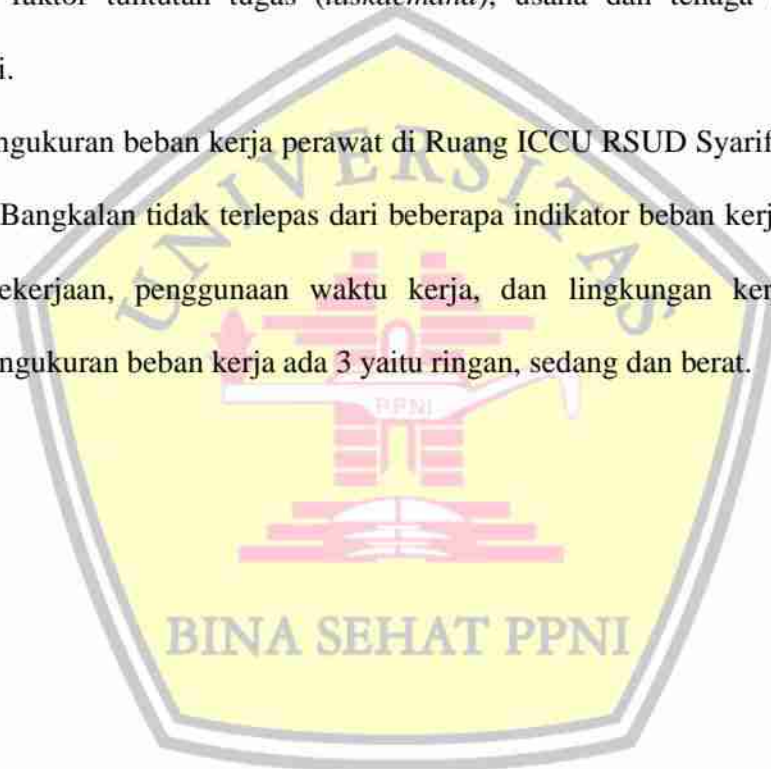


Gambar 2.1 : Kerangka teori Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang ICCU RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

Dari gambar 2.1 dapat diketahui bahwa Perawat ICCU merupakan perawat yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi sehingga dapat menyebabkan *overjob* pada pekerjaan perawat ICCU.

Beban kerja perawat dapat dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Suci Koesomowidjojo (2020) ada 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sendiri terdiri dari jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, motivasi kepuasan dan keinginan. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2019) faktor yang mempengaruhi beban kerja antarlain faktor tuntutan tugas (*taskdemand*), usaha dan tenaga (*effort*) dan performasi.

Pengukuran beban kerja perawat di Ruang ICCU RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan tidak terlepas dari beberapa indikator beban kerja antarlain kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan lingkungan kerja. Adapun kriteria pengukuran beban kerja ada 3 yaitu ringan, sedang dan berat.



2.4 Kerangka Konseptual

Dibawah ini akan dijelaskan tentang kerangka konseptual dari beban kerja perawat, yaitu :



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang ICCU RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

Keterangan :

- : Diteliti
- : Tidak diteliti

Dari gambar 2.2 diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini peneliti hanya akan membahas tentang Gambaran Beban Kerja Perawat ICCU.

2.5 Hipotesa Penelitian

Hipotesa merupakan pernyataan asumsi terkait hubungan dua atau lebih variable yang diharapkan mampu menjawab suatu pertanyaan pada penelitian. Setiap hipotesis terdiri atas suatu unit bagian dari permasalahan (Nursalam, 2017).

Dalam penelitian ini tidak dibutuhkan hipotesa penelitian karena penelitian ini hanya menggambarkan beban Gambaran Beban Kerja Perawat di Ruang ICCU RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.

