

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik secara fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi seseorang, dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan untuk mengelola beban kerjanya meliputi beban kerja yang dapat berupa fisik, mental, atau sosial (Mahawati et al., 2021). Beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Sofiana et al., 2020). Beban kerja adalah proses yang ditempuh seseorang untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok jabatan yang dilakukan dalam kondisi normal dalam jangka waktu tertentu, semuanya terkait dengan indikator-indikatornya (Nabawi, 2021).

2.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sejumlah faktor dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja yang disebut juga sebagai stressor. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh, yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor fisik dan faktor psikis. Faktor intrinsik adalah hasil dari respon eksternal terhadap beban kerja. Respon tubuh disebut strain, tingkat keparahan strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi dan status kesehatan) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan dan kepuasan). Faktor eksternal meliputi tiga aspek yaitu pekerjaan yang bersifat fisik, pekerjaan mental seperti kompleksitas pekerjaan, kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan (Mahawati et al., 2021).

2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan hambatan atau penyakit akibat kerja. Selain itu, juga dapat menyebabkan kelelahan, reaksi fisik, mental, dan emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lekas marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah akibat peran dan gerakan yang berulang dapat menyebabkan kebosanan. Pekerja tentu tidak merasakan beban pekerjaan yang sama, karena perbedaan kemampuan, pengalaman dan pemahaman (Mahawati et al., 2021). Beban kerja yang berat dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan bagi perawat. Hal ini menyebabkan penurunan kualitas pelayanan perawat, seperti memberikan jawaban yang tidak menyenangkan kepada pasien, dan menunda pekerjaan. Beban kerja berlebihan dapat merangsang system saraf pusat dan mengaktifasi hipotalamus-pituitari-adrenal, dan mensekresi kortisol sehingga menyebabkan stress, stress jangka panjang jika tidak segera ditangani akan menyebabkan *burnout* (Budiawan et al., 2023).

2.4 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menuturkan dalam dunia kerja terdapat indikator untuk melihat seberapa besar beban kerja yang harus diterima oleh pekerja, antara lain:

- a. Kondisi pekerjaan, bagaimana karyawan memahami pekerjaan mereka, kemampuan mereka dan pemahaman tentang pekerjaan mereka.
- b. Penggunaan waktu kerja, Penggunaan waktu kerja, saat waktu kerja cocok untuk SOP pasti akan mengurangi beban kerja. Namun, jika karyawan diberikan tugas yang tidak mengikuti standar waktu SOP, karyawan tersebut akan kewalahan dengan pekerjaan yang diberikan.
- c. Tujuan yang ingin dicapai, khususnya tujuan pekerjaan yang ditetapkan untuk karyawan. Jika terjadi ketidakseimbangan antara waktu untuk mencapai tujuan dan jumlah pekerjaan yang diberikan, maka semakin besar beban kerja yang dirasakan.

2.5 Perhitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2014) ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat antara lain:

- a. Jumlah pasien/klien yang dirawat setiap hari, bulan, tahun di ruangan.

- b. Tingkat ketergantungan atau kondisi pasien/klien.
- c. Rata-rata hari perawatan.
- d. Pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan.
- e. Frekuensi Tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien.
- f. Rata-rata waktu perawatan langsung, tidak langsung, dan pendidikan kesehatan.

Ada tiga cara yang bisa digunakan dalam menghitung beban kerja secara personal antara lain:

a. *Work sampling*

Teknik ini dikembangkan dalam dunia industri untuk melihat seberapa besar beban kerja yang dibebankan pada personel suatu unit, wilayah, atau jenis tenaga kerja tertentu. Poin-poin spesifik yang perlu diamati antara lain:

- 1) Aktivitas apa yang sedang dilakukan oleh personel saat jam kerja.
- 2) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan tugas dan fungsinya saat jam kerja.
- 3) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk aktivitas produktif atau tidak produktif.
- 4) Pola beban kerja personel dihubungkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

b. *Time and motion study*

Dalam teknik ini, mengamati dan memantau dengan cermat aktivitas yang dilakukan oleh pekerja. Dengan teknik ini, beban kerja personel dan kualitas kerja akan terlihat. Tahap-tahap untuk melakukan teknik ini yaitu:

- 1) mengidentifikasi personel yang diamati sebagai sampel dengan menggunakan metode purposive sampling.
- 2) Buatlah daftar aktivitas yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- 3) Daftar kegiatan tersebut kemudian diurutkan berdasarkan jumlah orang yang melakukan kegiatan tersebut dengan benar dan sering selama periode observasi.

- 4) Mengkategorikan kegiatan yang dilakukan ke dalam kegiatan medis, keperawatan dan administrasi.
- 5) Menghitung target waktu yang dibutuhkan personel untuk menyelesaikan aktivitas yang dilakukan.

c. *Daily log*

Catatan harian atau pencatatan kegiatan diri sendiri merupakan salah satu bentuk sampling pekerjaan sederhana, yaitu pencatatannya dilakukan oleh pegawai yang diamati. Catatan mencakup aktivitas yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tersebut. Penggunaan ini bergantung pada kerja sama dan kejujuran dari karyawan yang diamati. Pendekatan ini relatif sederhana dan murah. Peneliti sering kali mengembangkan pedoman dan mengisi formulir sehingga informan dapat melakukan penelitiannya sendiri. Sebelum mencatat kegiatan peneliti, jelaskan maksud dan cara pengisian formulir kepada individu subjek yang diteliti, dengan penekanan pada individu yang diteliti, yang terpenting jenis kegiatan, lama dan lamanya kegiatan, dengan tetap menjaga kerahasiaan informasi pribadi. dan tidak akan dimasukkan dalam laporan penelitian. Menyimpan catatan rinci tentang aktivitas dan waktu yang diperlukan adalah kunci keberhasilan observasi dengan catatan harian.

2.6 Perawat

2.6.1 Definisi Perawat

Perawat atau Nurse berasal dari bahasa latin “Nutrix” yang berarti merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan, memenuhi persyaratan, dan mempunyai izin di negara yang bersangkutan untuk memberikan layanan keperawatan yang bertanggung jawab atas promosi kesehatan, pencegahan penyakit, dan perawatan pasien (Iskandar, 2018) .

2.6.2 Peran Perawat

Peran perawat adalah seperangkat perilaku yang dilakukan perawat sesuai dengan profesinya. Peran perawat dalam melakukan perawatan diantaranya sebagai care giver (pemberi asuhan keperawatan), client advocate (advokator), client educator (pendidik), change agent (agen pengubah), peneliti, consultant

(konsultan), dan collaborator (kolaborasi). Peran perawat ini dipengaruhi oleh keadaan sosial dan bersifat tetap (Karlina & Kora, 2020).

- a. *Care giver* (pemberi asuhan keperawatan), memperhatikan realitas kebutuhan dasar manusia melalui pemberian pelayanan keperawatan melalui proses keperawatan dari yang sederhana sampai yang kompleks.
- b. Advokat, menafsirkan berbagai informasi dari penyedia layanan atau informasi lainnya, termasuk memperoleh izin untuk melakukan aktivitas keperawatan pasien, serta menjaga dan melindungi hak pasien.
- c. Edukator/ pendidik, keperawatan bertanggung jawab memberikan pendidikan kesehatan kepada klien yaitu individu, keluarga dan masyarakat, dengan tujuan menciptakan perilaku individu/masyarakat yang sehat. Untuk dapat menjalankan peran sebagai seorang pendidik (educator), syarat utama seorang perawat adalah memiliki sejumlah kompetensi utama, antara lain pengetahuan ilmiah umum, keterampilan komunikasi, pemahaman pengetahuan psikologi dan kemampuan memberikan teladan profesional.
- d. Konsultan, perawat merupakan tempat berkonsultasi mengenai permasalahan atau tindakan keperawatan yang tepat untuk dilakukan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien untuk memperoleh informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
- e. Kolaborator, peran ini diambil karena perawat bekerja sebagai bagian dari tim medis yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain yang berusaha menentukan pelayanan keperawatan yang diperlukan, termasuk berdiskusi atau bertukar pikiran untuk menentukan bentuk pelayanan selanjutnya.
- f. Peneliti, Sebagai sebuah profesi, salah satu cabang ilmu pengetahuan, keperawatan harus terus berupaya untuk berkembang. Oleh karena itu, setiap perawat harus mampu melakukan penelitian keperawatan.
- g. *Change agent* (agen pembaharu), mampu mempengaruhi seorang klien untuk menerima sebuah inovasi.

2.6.3 Fungsi Perawat

Berdasarkan undang-undang keperawatan, tugas seorang perawat biasanya dibedakan menjadi tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi independen, kegiatan mandiri keperawatan berdasarkan pengetahuan keperawatan, Perawat dalam melaksanakan tugasnya dibuat mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan tindakan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis (memenuhi kebutuhan oksigen, memenuhi kebutuhan cairan dan elektrolit, memenuhi kebutuhan nutrisi, memenuhi aktivitas dan kebutuhan lainnya). kebutuhan), pemenuhan kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, pemuasan cinta, pemuasan kebutuhan akan harga diri dan pemenuhan diri.
- b. fungsi dependen, yaitu fungsi perawat adalah melakukan rekomendasi tindakan berdasarkan pesan atau instruksi dari perawat atau dokter lain. Sehingga bagian dari tugas itu diberikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis melalui perawat umum atau perawat primer untuk perawat pelaksana atau dokter untuk perawat pelaksana. tindakan terapeutik dalam rangka tindakan tertentu yang berada di bawah kewenangan dokter, misalnya pemberian suntikan.
- c. fungsi interdependen, yaitu fungsi perawat dalam berkoordinasi dengan kelompok medis lain. Fungsi ini dapat terjadi jika bentuk pelayanan memerlukan kerjasama tim dalam memberikan pelayanan, misalnya memberikan asuhan keperawatan pada pasien dengan penyakit yang kompleks. Kondisi ini tidak bisa diperbaiki oleh tim perawat tetapi juga oleh dokter atau pihak lain.

Dalam menjalankan fungsi keperawatan tersebut, tidak jarang seorang perawat menemui kendala yang pada akhirnya menurunkan fungsinya sendiri (Purwadi et al., 2022).

2.6.4 Wewenang Perawat

Dalam Kemenkes RI (2019) perawat melakukan asuhan keperawatan sebagaimana dalam pasal 16 huruf a di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat berwenang:

- a. melakukan pengkajian keperawatan secara holistic
- b. menetapkan diagnosis keperawatan
- c. merencanakan tindakan keperawatan
- d. mengevaluasi tindakan keperawatan
- e. melakukan rujukan
- f. memberikan Tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi
- g. memberikan konsultasi keperawatan dan kolaborasi dengan dokter
- h. melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling
- i. melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

Kewenangan perawat adalah hak dan otonomi untuk melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan kemampuan, tingkat pendidikan dan posisi yang dimiliki.

