

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Istilah ini mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu (Hermawan, 2024). Beban kerja berkaitan dengan kewajiban yang harus diselesaikan, dan waktu yang menjadi penentunya. Kewajiban atau bisa disebut dengan tanggungan setiap pekerja berbeda-beda. Menyesuaikan dengan jabatan, kemampuan, dan pemanfaatan waktu. Ketiganya berperan dalam menentukan seberapa berat beban kerja yang ditanggung oleh setiap pekerja (Izzati & Mulyana, 2019). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pasien, banyak tugas yang perlu dilakukan oleh dokter. Namun, karena dokter biasanya bertanggung jawab atas lebih dari satu pasien, ada tugas-tugas tertentu yang dapat didelegasikan kepada perawat. Sesuai dengan Pasal 32

UU no. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, adanya tugas yang bersifat delegatif yaitu pelimpahan tanggung jawab dari dokter. Ini artinya, tanggung jawab ada pada perawat yang melakukan tugas tersebut, beberapa contoh tugas delegatif yaitu:

1. Memeriksa tanda-tanda vital pasien seperti tekanan darah, laju jantung, frekuensi napas dan suhu tubuh
2. Melakukan tindakan medis seperti mengambil darah, menyuntik, memasang selang infus, dan membersihkan luka
3. Memberikan informasi tentang penyakit, rencana pengobatan dan penjelasan tentang obat-obatan yang dikonsumsi pasien
4. Memberikan imunisasi dasar sesuai program pemerintah.

Beberapa peran dan tanggung jawab perawat yaitu menjaga kondisi pasien misalnya menjaga kebersihan pasien, memenuhi kebutuhan pasien, memberikan obat sesuai ketentuan, menjaga kesehatan pasien, memberikan motivasi, bekerja sama dengan tim kesehatan lain, dan sebagai tempat konsultasi. Perawat bekerja shift terdiri dari tiga shift yaitu pagi, sore, dan malam.

2.1.2 Penyebab beban kerja

Menurut Gillies (1998, dalam Ayuningtiyas, 2025), Memperkirakan beban kerja keperawatan dalam suatu unit dipengaruhi oleh:

- a. Jumlah pasien yang dirawat perhari, perbulan atau pertahun
- b. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien
- c. Rata-rata hari perawatan pasien

- d. Jenis kegiatan tindakan keperawatan, frekuensi dari masing masing tindakan keperawatan yang dilakukan pada pasien
- e. Rata-rata waktu yang diperlukan untuk melakukan tindakan tersebut.

Hermawan, (2024) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

1. Faktor internal

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor psikis meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a. Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, Shift kerja dan sebagainya pelimpahan tugas dan wewenang.
- b. Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
- c. Tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik:

1) Tugas yang bersifat mental

Pekerjaan yang masih membutuhkan proses informasi di otak. Kerja mental mencakup kerja otak dan proses pengelolaan informasi. Pekerjaan mental yang didefinisikan secara sempit adalah proses pemikiran yang membutuhkan kreativitas, seperti membuat mesin, mengembangkan rencana produksi, meneliti dokumen, dan menulis laporan. Beban kerja mental adalah beban pekerjaan yang sering membutuhkan lebih banyak tuntutan mental atau psikologis daripada tubuh. Aspek psikologis dari pekerjaan berubah sepanjang waktu. Faktor-faktor yang menyebabkan perubahan psikologis dapat berasal dari dalam diri sendiri (internal) atau dari luar, seperti pekerjaan dan lingkungan (eksternal)

Sedangkan faktor mental yang mempengaruhi beban kerja yaitu beban kerja mental disebabkan adanya limpahan tugas dari dokter dalam memantau pasien secara intensif yang memiliki kondisi mengkhawatirkan dan harus diawasi setiap saat (Latifah et al, 2026).

2) Tugas yang bersifat fisik

Beban kerja fisik menyebabkan konsumsi energi ketika konsumsi energi yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan untuk bekerja. Dalam memaksimalkan kapasitas kerja, penting untuk mempertimbangkan konsumsi energi dan pemulihan energi selama bekerja. Faktor-faktor yang

mempengaruhi berapa banyak energi yang dilepaskan di tempat kerja termasuk cara melakukan pekerjaan, kecepatan bekerja, sikap dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemulihan energi termasuk lama istirahat, durasi istirahat, dan frekuensi istirahat (Latifah et al, 2026).

Faktor fisik yang mempengaruhi beban kerja yaitu beban kerja fisik meningkat karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja tiap shift dengan jumlah pasien (Latifah et al, 2026).

2.1.3 Indikator beban kerja

Menurut Harini et al., 2018 dalam (Suparyanto dan Rosad, 2020) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dalam buku Nursalam (2014) Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat antara lain:

- a. Jumlah pasien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut;
- b. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien.
- 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.
- g. Jumlah kebutuhan Tenaga berdasarkan unit kerja.

Klasifikasi Beban kerja berdasarkan penggunaan waktu kerja menurut Wei et al (2023):

- a. Beban kerja dikatan tinggi/ overload apabila $>90\%$ waktu kerja.
- b. Ideal / moderate apabila $80\%-85\%$ waktu kerja.
- c. Ringan/ underload apabila $<80\%$ waktu kerja.

Dalam peraturan Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun (2003) tentang ketenagakerjaan dijelaskan di pasal 79 yang berbunyi “istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja”.

2.1.4 Perhitungan Beban Kerja Perawat

Nursalam (2014) menjelaskan bahwa ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut:

1. *Work sampling*, teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu.
2. *Time and motion study*. Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya.
3. *Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana work sampling yaitu pencatatan yang dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. penggunaan ini tergantung kerja sama dan kejujuran dari personel yang diamati.

Beban kerja juga dapat dihitung berdasarkan beberapa aspek antara lain (Nursalam, 2014):

1. Fisik

Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tergantung parsial/sebagian, dan pasien dengan tingkat ketergantungan penuh/total.

2. Psikologis

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat.

3. Waktu kerja

Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

Penghitungan beban kerja unit juga dapat di pengaruhi oleh pembagian tenaga dalam shift tersebut, dihitung dari kebutuhan jumlah petugas operasi di kamar operasi, lama waktu yang diperlukan untuk tindakan langsung dan tidak langsung. Gillies memberikan rumus penghitungan tenaga untuk di kamar operasi dengan cara :

- a. Jumlah dan jenis operasi.
- b. Jumlah kamar operasi.
- c. Didasarkan pada tingkat ketergantungan pasien:
 - 1) Operasi kecil: 30 menit per tindakan.
 - 2) Operasi Sedang: 1 jam per tindakan.
 - 3) Operasi Besar: 2 jam per tindakan.
 - 4) Operasi khusus: 3 jam per tindakan
- d. Jumlah tenaga yang di butuhkan dalam tim meliputi asisten operator, perawat Instrumen dan perawat sirkuler, maka 3 orang per tim.
- e. Diruang penerimaan dan pemulihan
 Ketergantungan pasien di ruang penerimaan: 15 menit.
 Ketergantungan pasien di ruang pemulihan: 1 jam
- f. Menentukan jam kerja efektif perawat dengan cara mengurangi waktu shift dikurangi waktu istirahat dan kegiatan non efektif.
 - 1) Total jam kerja dalam sehari (misalnya 8 jam).
 - 2) Waktu istirahat dan kegiatan non-efektif (misalnya 2 jam).
 Contoh: Jam kerja efektif $\rightarrow 8-2=6$ jam
- g. Menghitung Kebutuhan Perawat kamar operasi berdasarkan tingkat operasi, misal terdapat 17 operasi dalam satu hari, dengan kriteria
 - 1) Operasi khusus: 1
 - 2) Operasi besar: 11
 - 3) Operasi sedang: 4
 - 4) Operasi kecil: 1

$$\frac{\sum \text{jam perawatan perhari} \times \sum \text{operasi} \times \sum \text{perawat per tim}}{\text{jam kerja efektif perhari}} + 1$$

$$\frac{((1 \times 3) + (11 \times 2) + (4 \times 1) + (1 \times 0,5)) \times 3}{6} + 1$$

$$\frac{88,5}{6} + 1 = 14,75 + 1$$

$$= 16 \text{ perawat}$$

Maka dalam 1 hari perlu 16 perawat.

2.1.5 Dampak Beban Kerja

Irawati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

1. Kelelahan kerja

Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri.

3. Keluhan pelayanan

Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pasien yang diberikan perawat dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk perawat.

2.1.6 Manajemen Beban Kerja

Nursalam (2014) dalam mengatasi masalah beban kerja, maka perlu dilakukan manajemen agar beban kerja dapat di bagi dengan baik, hal ini dilakukan dengan:

1. Menentukan beban kerja unit berdasarkan jumlah kunjungan pasien, tingkat ketergantungan perawatan pasien, rata-rata waktu yang diperlukan untuk tindakan langsung dan tidak langsung.
2. Menghitung beban kerja perawat.
3. Menganalisis kebutuhan tenaga berdasarkan unit.
4. Menyusun standar beban kerja.

2.2 Konsep Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress kerja

Stres kerja bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Tjugum,V et al, 2026). Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik dari individu secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi atau tempat kerja. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stress mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Dalam Teori Betty

Neuman's System Model mengemukakan tentang manusia sebagai makhluk holistic yang meliputi aspek fisiologis, psikologis, sosiokultural, perkembangan dan spiritual yang berkembang dengan dinamis. Komponen utama dalam model Betty Neuman's adalah adanya stress dan reaksi terhadap stress (Muhamad Rofii, 2021). Perawat sebagai profesi yang selalu bersinggungan dengan pasien setiap saat dalam berbagai keadaan sangat memungkinkan mendapatkan stressor dari pasien, permasalahan pribadi dan tuntutan pekerjaan yang ada.

Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stress yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Selain itu, pengaruh stress tidaklah selalu negatif. Penting untuk diingat bahwa stress kerja tidak selalu negatif. Sedikit stress dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja sebagai contoh, stress ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu mengembangkan ide-ide kreatif. Namun jika stress berlebihan dan tidak diatasi dengan baik, maka dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja perawat. Sehingga dalam teori Betty Neuman's individu pasti akan mencoba untuk menyeimbangkan system yang ada dalam dirinya dan diluar dirinya dalam menghadapi stressor yang ada.

2.2.2 Penyebab Stres kerja

Stres kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan stressor. Suparyanto dan Rosyad (2020) menyatakan ada empat penyebab stress di tempat kerja sebagai berikut.

1. Lingkungan Fisik

Stres ini mengacu kepada kondisi fisik dalam lingkungan karyawan.

Penyebab stres pada lingkungan fisik antara lain cahaya, suara, suhu dan udara.

2. Individu

Stres ini bersumber dari peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi atau pekerjaan. Termasuk didalam sumber stres dari sumber individu antara lain konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab dan kondisi kerja.

3. Kelompok

Dipengaruhi sifat hubungan antar kelompok dalam organisasi, misalnya ketidakpercayaan terhadap rekan kerja, hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, atasan atau bawahan.

4. Organisasi

Stres ini bersumber dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan usaha mencapai tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi berupa struktur organisasi yang tidak bagus, iklim organisasi, teknologi, masalah politik dan tidak adanya kebijakan khusus.

2.2.3 Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge dalam buku Manajemen Keperawatan (2022)

1. Indikator psikologis, meliputi perasaan resah dan gelisah, kecemasan dan ketegangan, mudah marah, kebosanan, hilangnya konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental
2. Indikator fisiologis, meliputi meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, fisik mudah lelah, sakit kepala, sering berkeringat, gangguan pernafasan dan gangguan tidur.
3. Indikator perilaku, meliputi menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan meningkatnya perilaku negative

2.2.4 Dampak Stress Kerja

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stress kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampaui tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Vanchapo, 2022).

Dalam profesi keperawatan sendiri menjadi beban kerja yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti :

- 1) Penyakit akibat kelelahan kerja.
- 2) Stress psikis ditandai dengan kemurungan, ketidak puasan kerja, depresi, dan burnout, konflik dengan rekan kerja.
- 3) Behavior kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja tinggi, kesalahan pelaporan status pasien, meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai selama shift kerja, terganggunya alur kerja, hingga kesalahan pemberian medikasi pada pasien.

2.2.5 Manajemen Stress Kerja

Menurut Asnawi (1999, dalam Raharjo, 2025) cara manajemen stress kerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Organisasi

Pada level organisasi terdiri atas dua yaitu program institusi dan program kolateral. Program institusi berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, budaya, dan supervisi. Sedangkan program kolateral seperti program promosi kesehatan atau pun program stres manajemen yang khusus disusun oleh pihak manajemen bagi karyawan.

2. Individu

- a. Latihan fisik dan relaksasi

Latihan fisik dalam arti olah raga merupakan perilaku sehat yang sudah diyakini berbagai ahli sebagai suatu prevensi terhadap stres. Demikian halnya dengan relaksasi, apakah relaksasi otot maupun imagery, merupakan satu cara yang efektif untuk mengelola stres.

b. Manajemen waktu

Merupakan kemampuan menggunakan waktu seefisien dan seefektif mungkin untuk memperoleh manfaat yang semaksimal mungkin.

1) Menetapkan Tujuan

Merencanakan penggunaan waktu dengan menetapkan tujuan dari hal-hal yang akan dikerjakan, baik untuk jangka pendek, sedang, maupun panjang agar dapat membantu individu dalam memfokuskan perhatian ke arah sasaran yang akan dicapai.

2) Menyusun Prioritas

Urutan prioritas dibuat berdasarkan hal yang harus diselesaikan berdasarkan waktu dan skala prioritasnya.

3) Menyusun jadwal

Menyusun jadwal dilakukan agar individu tersebut menjadi tertib, teratur sehingga semua kegiatan dapat berjalan secara terencana, lancar, dan terkendali.

4) Bersikap asertif

Hal ini bertujuan agar tuntutan yang dibebankan individu tidak dengan begitu saja mudah diterimanya walaupun tidak sesuai dengan kapasitas daya yang dimilikinya.

5) Menghindari Penundaan

Penundaan kerja menjadi salah satu penyebab stres karena dengan penundaan itu individu harus mengerjakan pekerjaannya dalam waktu yang makin amat terbatas, sehingga terjadi ketergesaan waktu kerja.

6) Manajemen peran

Perlunya kemampuan untuk mengelola peran dalam pengelolaan stres. Kiat yang dapat dilakukan pertama, menyeleksi peran-peran yang benar-benar sesuai dengan peran harapan. Kedua, ketepatan mengambil peran sesuai dengan waktu dan tuntutan situasi. Dalam hal ini kemampuan mengelola emosi menjadi ketrampilan yang diperlukan. Ketidaktepatan memainkan peran, akan menyebabkan sumber konflik.

7) Kelompok pendukung

Fungsi kelompok sebagai tempat ekspresi perasaan senasib, sepenanggungan, sehingga perasaan kohesif semakin kental dirasakan. Kelompok kerja maupun kelompok informal, merupakan sarana untuk mendapatkan dukungan psikologis terutama bagi karyawan yang dilanda stres.

2.3 Konsep Perawat Bedah

2.3.1 Definisi Perawat Bedah

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Permenkes RI, 2019). Menurut ICN (*International Council of Nursing*) tahun 1965, Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk

meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit. Menurut Permenkes RI (2019) perawat terbagi menjadi 2 yakni perawat Vokasi dan perawat profesi. Perawat vokasi merupakan perawat yang mempunyai kemampuan teknis dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sedangkan perawat profesi Ners dan Ners Spesialis memiliki keahlian khusus dalam asuhan keperawatan.

Kamar operasi merupakan unit khusus yang menangani tindakan pembedahan pada pasien yang dapat melayani pasien 24 jam untuk tindakan pembedahan Cito. Untuk tindakan pembedahan elektif dilakukan dari jam 08:00-19:00 WIB. Dalam kamar operasi terdapat beberapa disiplin ilmu, selain dokter bedah, terdapat perawat bedah, penata anastesi dan perawat RR yang memiliki tugas, fungsi dan kompetensi masing-masing. Kompleksitas tindakan di ruang operasi juga berbeda dengan ruang rawat inap biasa, mengingat tindakan bedah merupakan tindakan invasive yang dilakukan langsung kepada pasien.

Kamar operasi memiliki tingkat risiko yang tinggi karena bersifat kompleks dan kritisnya prosedur bedah yang dilakukan di dalamnya. Risiko yang terkait dengan kamar operasi meliputi potensi infeksi, kesalahan prosedur, kegagalan peralatan, dan reaksi pasien terhadap anastesi atau obat-obatan yang digunakan serta kecemasan. Peran perawat bedah adalah perawat yang memberikan asuhan keperawatan pada pasien perioperative, intraoperative dan postoperative mereka juga berperan dalam memastikan keselamatan, koordinasi prosedur bedah, dan perawatan pascaoperasi. Peran perawat di kamar bedah rumah sakit sangat vital, mereka bertanggung jawab

atas instrumen pembedahan serta mengawasi dan membantu kelancaran proses pembedahan itu sendiri.

2.3.2 Tugas dan fungsi

Perawat kamar operasi terbagi menjadi beberapa yakni perawat Asisten operasi, perawat instrument, perawat sirkuler yang masing-masing memiliki tugas dan fungsinya. Berikut adalah tugas dan fungsi perawat berdasarkan Pedoman Pelayanan Kamar Operasi Rumah sakit Siti Khodijah:

1. Perawat Asisten Operasi

Perawat asisten operasi adalah perawat yang bertugas membantu dokter bedah dalam melaksanakan operasi.

Tugas perawat Asisten operasi meliputi:

- a. Berkomunikasi dengan operator mengenai rencana tindakan operasi dan kemungkinan komplikasi dan kegawatdarutannya.
- b. Memastikan identitas dan kelengkapan administrasi.
- c. Memeriksa kelengkapan instrument dan peralatan operasi.
- d. Membantu dokter memberikan lapang pandang yang baik pada area operasi.
- e. Membantu mengantisipasi kebutuhan dokter bedah selama tindakan operasi.
- f. Membantu dokter menutup luka operasi pasien.
- g. Membantu dokter memeriksa kembali laporan dan dokumen operasi.

2. Perawat instrumen

Perawat instrument atau scrub nurse adalah perawat yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki wewenang dalam mengelola alat pembedahan sebelum, selama dan setelah tindakan pembedahan.

Tugas perawat instrument adalah:

- a. Menyiapkan kebutuhan operasi agar siap pakai seperti, lampu operasi, mesin suction, mesin diatermi.
- b. Menyiapkan instrument alat steril sesuai jenis pembedahan.
- c. Menyiapkan alat dan bahan kebutuhan operasi seperti handscoond, kassa, benang jahit, mesh, dan sebagainya sesuai kebutuhan operasi.
- d. Membantu mengawasi teknik aseptik.
- e. Memberikan insstrumen kepada dokter bedah sesuai kebutuhan dan menerimanya kembali.
- f. Perawat instrument bertanggung jawab memelihara peralatan dan menghindari kesalahan pemakaian.
- g. Menghitung kasa, jarum, dan instrument sebelum dilakukan operasi dan sebelum penutupan luka area operasi.
- h. Menyiapkan bahan pemeriksaan laboratorium/ patologi bila ada.
- i. Memeriksa dan menghitung semua instrument sebelum keluar dari kamar operasi.
- j. Membersihkan instrument yang telah digunakan menggunakan cairan desinfeksi khusus.
- k. Membungkus instrument yang sudah digunakan, memberikan label untuk dikirim lagi ke CSSD untuk di steril kembali.

3. Perawat sirkuler

Perawat sirkuler adalah tenaga non-steril yang bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan operasi dengan menjamin terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan oleh perawat instrument dan mengobservasi pasien tanpa menimbulkan kontaminasi pada area steril.

Tugas dan peran perawat sirkuler adalah:

- a. Menjemput pasien, mengidentifikasi pasien, dan memeriksa kelengkapan administrative.
- b. Membantu memindahkan pasien dari bed transport ke meja operasi, mempersiapkan posisi pasien, mengatur lampu operasi, mengatur alat-alat non steril lain.
- c. Mengikatkan tali jas steril tim bedah.
- d. Memimpin pelaksanaan time out.
- e. Mencatat jumlah perdarahan yang hilang, dengan perawat instrument mencatat penggunaan kasa, jumlah jarum dan alat yang digunakan Selama operasi.
- f. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan pemeriksaan.
- g. Menyediakan suplai alat instrument dan barang habis pakai tambahan.
- h. Menyiapkan ruangan operasi setelah digunakan untuk operasi selanjutnya.

4. Penata anestesi

Penata anestesi adalah lulusan D3/ D4 anestesi yang bertugas bersama dokter anestesi dalam kegiatan kepenataan anestesi. Penata anestesi

bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tindakan pra-pembiusan, intra operasi dan penanganan pasca pembiusan hingga memonitoring kriteria pasca pembiusan dan sedasi di kamar operasi.

Tugas dan peran penata anestesi adalah:

- a. Melakukan asesmen pra anestesi, menilai status fisik, menilai resiko anestesi berdasarkan riwayat penyakit terdahulu.
- b. Menyiapkan alat dan mesin anestesi, alat monitoring tanda-tanda vital selama operasi.
- c. Membantu menjaga keamanan jalan nafas, kondisi tanda-tanda vital menilai status kegawatdaruratan dalam pelayanan anestesi selama durante operasi dan pasca operasi.
- d. Melakukan dokumentasi monitoring anestesi selama durante operasi.
- e. Melakukan monitoring kriteria pemulihan dan pemulihan pasca operasi.
- f. Memindahkan pasien post operasi ke ruang pulih sadar atau melakukan transport pasien ke ruang ICU/ ICCU/ HCU.
- g. Merapikan kembali peralatan monitor, mesin anestesi agar kembali rapi dan siap digunakan kembali.

5. Perawat *Recovery room* (RR)

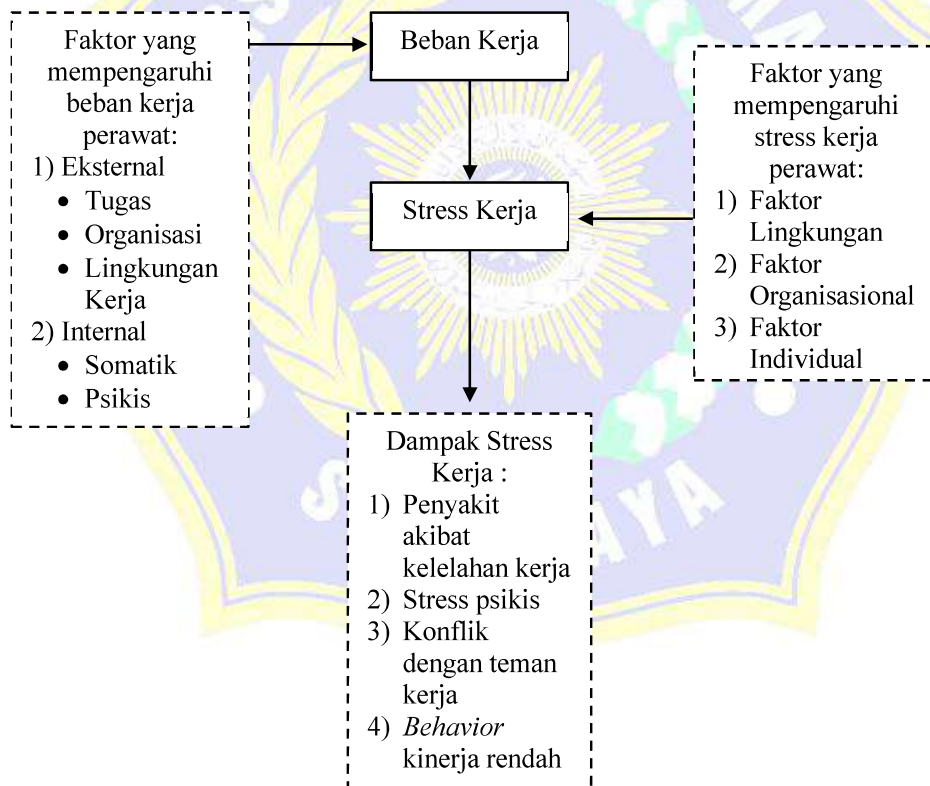
Adalah perawat atau penata yang bertugas dalam menerima pasien pra operasi dan menerima pasien post operasi.

Tugas dan peran perawat sirkuler adalah:

1. Menerima pasien pra operasi dan memeriksa dokumen penunjang operasi seperti foto x-ray, usg dan lain-lain.
2. Memonitoring vital sign dan kesadaran pasien selama di ruang pulih sadar.

3. Membantu tim anastesi dalam transport pasien ke ruang ICU/ ICCU/ HCU.
4. Mengkonfirmasi dan mencatat ada tidaknya alat atau bahan untuk pemeriksaan laborat.
5. Menyerahkan hasil operasi yang tidak dilakukan pemeriksaan kepada pasien dan keluarganya.
6. Menghubungi ruang rawat untuk mengembalikan pasien ke ruang rawat inap untuk perawatan lanjutan.

2.4 Kerangka Konsep



Gambar 2.1: Kerangka Konsep Hubungan beban kerja dengan stress kerja

Pada Gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa Kerangka konsep penelitian ini menggambarkan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat

Instalasi Bedah Sentral. Beban kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal meliputi tugas, organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan faktor internal meliputi kondisi somatik dan psikis perawat.

Beban kerja yang dialami perawat dapat memengaruhi tingkat stres kerja sebagai variabel dependen. Stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual. Tingginya beban kerja yang diterima perawat berpotensi meningkatkan stres kerja akibat tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, serta tanggung jawab dalam pelayanan kesehatan.

Stres kerja yang terjadi secara terus-menerus dapat menimbulkan berbagai dampak, antara lain kelelahan kerja, stres psikis, konflik dengan rekan kerja, serta penurunan perilaku dan kinerja perawat. Namun demikian, dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat Instalasi Bedah Sentral.

Berdasarkan kerangka konsep tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat Instalasi Bedah Sentral.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H0: Tidak Ada Hubungan Antara Beban kerja dengan Stress Kerja perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.
2. H1: Ada hubungan antara beban kerja dan stress kerja perawat di Rumah Sakit siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang.