

**ORIGINAL ARTICLE**

# HUBUNGAN PENJADWALAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI MASA PANDEMI (COVID-19)

Nora Rosa C. E. Putri Manesin<sup>1</sup>, Rosly Zunaedi<sup>2\*</sup>, Rahmaniah Ramadhani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang

**Corresponding author:**

**Rosly Zunaedi**

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Widyagama Husada Malang

Email: [roslyzunaedi@widyagamahusada.ac.id](mailto:roslyzunaedi@widyagamahusada.ac.id)

**Article Info:**

Dikirim: 1 September 2023

Ditinjau: 3 September 2024

Diterima: 8 November 2024

**Abstract**

Work fatigue is still a problem in the world of work. This is shown by the data in which work fatigue is a factor that contributes as much as 50% or more to the occurrence of work accidents. The work schedule plays an important role in a person's sleep disorders, physical and psychological disorders as well as social and family disorders. Objective to examine the correlation between nurses scheduling and work fatigue in inpatient room during a pandemic (COVID-19). Method This study used an analytical survey design by using the retrospective approach. The sampling technique in this study was probability sampling by using simple random sampling. Instruments were the form of a questionnaire of evaluation of nursing service scheduling in inpatient rooms and IFRC (Industrial Fatigue Research Committee). The number of respondents was 73 nurses. The statistical test used was the Somers'd test to determine the correlation between variables of work scheduling and work fatigue of inpatient nurses. Results out of 73 respondents, the majority of nurses experienced work fatigue in the moderate category, namely 37 nurses and nurses experienced fatigue in the high category as many as 30 nurses with good work scheduling. In the Somers'd test, the value ( $p = 0.009$ ) or  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, which means that there was a significant correlation between the two variables. Conclusion the work scheduler in the fairly good category has moderate and high work fatigue, while the very good work schedule has a moderate level of work fatigue, which tends to be low so that there is a correlation between work scheduling and the work fatigue of inpatient nurses. Hospital is expected to apply work scheduling characteristics in arranging schedules in which one of the goals is to reduce the level of work fatigue of nurses who work in the inpatient room of the Unisma Islamic Hospital Malang. Nurses are expected to reduce special requests for exchanging work schedules with other nurses.

**Keywords:** Scheduling, Fatigue, COVID-19.

**Abstrak**

Kelelahan kerja masih menjadi suatu masalah dalam dunia pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan data yang menunjukkan kelelahan kerja berkontribusi sebanyak 50% bahkan lebih dalam terjadinya kecelakaan kerja. Adapun jadwal kerja berperan penting terhadap gangguan istirahat dan tidur, gangguan fisik dan psikologi seseorang serta gangguan sosial dan keluarga. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara penjadwalan kerja dengan kelelahan Kerja perawat ruang rawat inap di masa pandemi (COVID-19). Metode penelitian ini menggunakan desain *survey analitik* dengan menggunakan pendekatan retrospektif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Instrumen berupa kuesioner evaluasi penjadwalan dinas perawat di ruang rawat inap dan IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*). Jumlah responden adalah 73 perawat. Uji statistik yang digunakan adalah uji Somers'd untuk mengetahui hubungan variabel penjadwalan kerja dan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap. Hasil dari 73 responden mayoritas perawat mengalami kelelahan kerja kategori sedang yaitu sebanyak 37 perawat dan perawat mengalami kelelahan kategori tinggi sebanyak 30 perawat dengan penjadwalan kerja cukup baik. Pada uji Somers'd didapatkan nilai ( $p=0,009$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya terdapat hubungan yang bermakna antara kedua variabel. Maka kesimpulannya penjadwalan kerja kategori cukup baik memiliki kelelahan kerja yang mayoritas sedang dan tinggi, sedangkan penjadwalan kerja sangat baik memiliki tingkat kelelahan kerja kategori sedang cenderung rendah sehingga terdapat hubungan antara penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap. Saran bagi pihak rumah sakit diharapkan dalam penyusunan penjadwalan kerja untuk menerapkan karakteristik penjadwalan kerja yang salah satu tujuannya ialah untuk menurunkan tingkat kelelahan kerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Bagi perawat diharapkan dapat mengurangi permintaan khusus untuk pertukaran jadwal kerja dengan perawat lainnya

**Kata Kunci :** Penjadwalan, Kelelahan Kerja, COVID-19

## PENDAHULUAN

Masalah jadwal kerja perawat telah mendapat perhatian beberapa tahun terakhir karena didasarkan pada konsep tindakan kecil dengan efek besar yang memaksimalkan profitabilitas organisasi melalui pemanfaatan ketersediaan pegawai dan peralatan dengan cara terbaik (El Adoly, 2018). Meningkatnya kasus COVID-19 pada tanggal 1 November 2020 diketahui sebanyak 412.784 kasus terkonfirmasi dan tingkat mortalitas sebanyak 13.934 kasus (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Kondisi ini menjadi salah satu faktor terjadinya transisi atau perubahan dalam pelayanan rumah sakit salah. Salah satu bagian yang terdampak dan mengalami perubahan yakni pada jadwal kerja perawat. Hal ini dikarenakan terjadinya lonjakan atau peningkatan kebutuhan tenaga kesehatan yang bertugas untuk melakukan perawatan terhadap pasien COVID-19 (Al Thobaity, A., & Alshammari, 2020). Perubahan yang terjadi, harus menjadi perhatian perawat manajer dalam proses penyusunan jadwal kerja perawat (Mo, 2020). Mengembangkan jadwal kerja yang fleksibel dapat menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Namun hal itu harus disesuaikan dengan rasio yang sesuai antara jumlah perawat dan pasien (Tarwaka, 2013). Manajer keperawatan harus mengoptimalkan fungsi manajemen untuk mencegah dan mengurangi risiko terjadinya *burnout* (kelelahan fisik maupun mental) pada staf keperawatan di rumah sakit. Sebanyak 63% perawat mengalami kelelahan kerja.

Kelelahan menjadi masalah kesehatan yang sering terjadi pada perawat secara simultan, penurunan kualitas pelayanan yang berdampak pada keselamatan pasien dan memberikan dampak negatif bagi organisasi di era pandemi COVID-19. Perawat yang kelelahan akan mengalami penurunan performa dalam melakukan asuhan keperawatan, mempengaruhi kemampuan dan

kesehatan fisik, psikis, interaksi sosial, juga profesi, klien dan manajemen rumah sakit itu sendiri (Copeland, 2021; Schlak et al., 2021). Sebanyak 63% perawat mengalami kelelahan kerja akibat pengaruh jadwal kerja sehingga menyebabkan bersiko untuk terjadi kecelakaan selama melaksanakan pekerjaannya (Tarwaka, 2013). Adapun jadwal kerja berperan terhadap perubahan pola tidur seseorang, gangguan fisik dan psikologi serta gangguan sosial dan keluarga (Suratmi, 2014).

Solusi mengatasi kelelahan pada perawat dapat dilakukan dengan mengembangkan jadwal kerja yang fleksibel dapat menjadi solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Namun hal tersebut harus diikuti dengan rasio yang sesuai antara jumlah perawat dengan jumlah pasien (Kortbeek et al., 2015). Menurut Warner penjadwalan kerja harus mempertimbangkan beberapa aspek karakteristik penjadwalan, yaitu: cakupan, kualitas, stabilitas, fleksibilitas, keadilan dan biaya. Jumlah ketersediaan personel, pola jadwal, kepastian jadwal dalam satu periode, antisipasi perubahan jadwal, kesetaraan beban antar perawat, waktu, tenaga. apabila manajer tidak memperhatikan hal tersebut, maka kemampuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terhambat (Zunaedi et al, 2020).

## METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah desain survey analitik yaitu dengan menggunakan pendekatan deskriptif retrospektif (Notoatmodjo, 2012). Variabel dependen adalah kelelahan kerja perawat ruang rawat inap di masa pandemi (COVID-19) dan variabel independen adalah penjadwalan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling, dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin didapatkan sebanyak 73 responden. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelum

dilakukan validitas dengan hasil 22 item pernyataan lebih besar dari r tabel ( $r \text{ hitung} > 0,304$ ) dan reliabilitas lebih besar dari 0,6. Untuk menguji hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat uji hipotesis yaitu dengan menggunakan Somers'd dengan nilai signifikan ( $\alpha$ ) 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Umum

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat Ruang Rawat Inap

Data Umum	F	%
<b>Usia</b>		
23-30 tahun	54	74
31-40 tahun	17	23,3
41-50 tahun	2	2,7
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	11	15,1
Perempuan	62	84,9
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3	58	79,5
S1	8	11
Ners	7	9,6
<b>Jabatan</b>		
Katim/PJ	13	17,8
PP (Pelaksana)	60	82,2
<b>Masa Kerja</b>		
1-5 tahun	64	87,7
5-10 tahun	7	9,6
>10 tahun	2	2,7

(Sumber: Data penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 1 pada variabel usia menunjukkan sebagian besar perawat di ruang rawat inap berusia 23-30 tahun (74%). Pada variabel jenis kelamin responden mayoritas perempuan (84,9%). Jabatan perawat di ruang rawat inap sebagian besar adalah perawat pelaksana (PP) sebanyak 60 perawat (82,2%). Dan sebagian besar perawat memiliki masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 64 perawat (87,7%).

### 3. Data Khusus

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Dan Hasil Penilaian Variabel Karakteristik Penjadwalan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Penjadwalan Kerja	F	%
Cukup baik	67	91,8
Sangat baik	6	8,2
Total	73	100

(Sumber: Data Penelitian, 2022).

Hasil tabel 2 menunjukkan penjadwalan kerja kategori cukup baik sebanyak 91,8% dan penjadwalan kerja kategori sangat baik sebanyak 8,2%. Berikutnya penilaian variabel karakteristik penjadwalan kerja

didapatkan hasil variabel *quality* (kualitas) penjadwalan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 23,29 di bandingkan dengan variabel yang lain.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Sub-Variabel Karakteristik Penjadwalan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Sub-Variabel Penjadwalan Kerja	Mean
Coverage	11,92
Quality	23,29
Stability	13,95
Flexibility	17,64
Fairness	19,79
Cost	17,92

(Sumber: Data Penelitian, 2022).

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa sub-variabel Coverage (cakupan) dan Stability (keajegan) merupakan 2 sub-variabel dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu 11,92 dan 13,95. Sub-variabel *quality* (kualitas) penjadwalan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 23,29.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi kelelahan kerja dan hasil penilaian variabel IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*)

Kelelahan Kerja	F	%
Sedang	43	58,9
Tinggi	30	41,1
Total	73	100

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa lebih banyak perawat ruang rawat inap mengalami kelelahan kerja sedang dengan persentase 58,9% dibandingkan dengan tingkat kelelahan kerja tinggi dengan persentase 41,1%. Hasil ini berdasarkan pada penilaian 3 indikator karakteristik IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*) antara lain: (pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Sub-variabel kelelahan kerja IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*)

Sub-Variabel Penjadwalan Kerja	Mean
Pelemahan Kegiatan	24,48
Pelemahan Motivasi	25,21
Kelelahan Fisik	24,63

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Hasil penilaian variabel pelemahan motivasi didapatkan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 25,21 yang mana hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja

perawat yang dirasakan yakni tertinggi pada pelemahan motivasi.

#### 4. Analisis Data

**Tabel 6. Hasil Crosstab Hubungan Penjadwalan Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Masa Pandemi (Covid-19).**

Penjadwalan Kerja	Kelelahan Kerja		Total	Koefisien	P-value
	Sedang	Tinggi			
Cukup baik	37	30	67	-0,213	0,009
Sangat Baik	6	0	6		
<b>Total</b>	43	30	73		

(Sumber: Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan hasil analisis didapatkan menggunakan uji *Somers'd* dengan taraf nilai p value = 0,009 (<0,05). Dengan demikian H1 diterima yang berarti bahwa ada hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap di masa pandemi (COVID-19). Dengan nilai koefisien kontingensi sebesar -0,213 dapat diartikan bahwa kekuatan hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap dalam kategori sangat rendah.

#### Pembahasan

##### 1. Penjadwalan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penjadwalan kerja kategori cukup baik sebanyak 91,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa penjadwalan kerja di berada pada kategori cukup baik dengan persentase 91,8%. Hasil penelitian ini berdasarkan pada penilaian 6 indikator karakteristik penjadwalan kerja yaitu (*coverage, quality, stability, flexibility, fairness, dan cost*). Dapat dilihat pada tabel 5.4. Hasil penilaian variabel karakteristik penjadwalan kerja didapatkan hasil variabel *quality* (kualitas) penjadwalan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 23,29 di bandingkan dengan variabel yang lain.

Dari variabel *quality* (kualitas) poin yang dinilai adalah hari libur pada akhir pekan, hari libur tunggal atau terpisah, dan pola rotasi kerja tertentu serta permintaan liburan pada periode tertentu, pola rotasi pelayanan yang baik dengan pengaturan *shift* dan jadwal liburan yang tepat dapat memungkinkan perawat untuk dapat

beristirahat secara optimal agar tidak muncul kelelahan kerja. Perawat yang mengalami kelelahan akut dan kronis, diikuti dengan adanya penurunan kinerja fisik yang signifikan. Perawat yang melaporkan kelelahan kronis merasa tingkat kewaspadaan menurun dan penurunan konsentrasi saat memberikan perawatan pasien. Komunikasi yang tidak efektif juga telah dikaitkan dengan kelelahan akut dan kronis (Zunaedi et al., 2020).

Karakteristik penjadwalan kerja *coverage* (cakupan) didasarkan pada kesesuaian jumlah dan kebutuhan perawat di ruang rawat inap. Penjadwalan adalah pengaturan dan alokasi waktu bagi perawat untuk melaksanakan tugas yang direncanakan untuk memaksimalkan kinerja dan menyamakan beban kerja (Lin et al., 2015). Kurangnya jumlah perawat berdampak pada proses asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Griffiths et al., 2018). Jumlah perawat yang tidak mencukupi akan berdampak pada peningkatan beban kerja perawat. Jumlah personel yang tidak mencukupi tidak dibenarkan dalam melakukan lama pelayanan karena akan berdampak pada asuhan dan dapat meningkatkan resiko terjadinya kesalahan oleh perawat. Selain itu komposisi perawat dalam hal kompetensi harus berbeda sehingga kepala perawat harus memperhatikan bauran kompetensi dan keterampilan staf di dalam ruangan (Rizany et al., 2017). Maka dapat peneliti simpulkan bahwa penjadwalan kerja perawat di ruang rawat inap berada pada kategori cukup baik karena dalam penyusunan penjadwalan kerja telah memperhatikan karakteristik penjadwalan kerja.

##### 2. Kelelahan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap

Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap mengalami tingkat kelelahan kerja sedang dengan persentase 58,9%. Adapun hasil ini berdasarkan pada penilaian 3 indikator karakteristik IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*) yaitu (pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan

fisik). Hasil penilaian variabel pelemahan motivasi didapatkan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi yaitu 25,21 yang mana lebih tinggi dari variabel yang lain, hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja perawat yang dirasakan yakni tertinggi pada pelemahan motivasi, pelemahan motivasi sendiri ditandai dengan keadaan saat perawat sulit berkonsentrasi, gugup, cenderung pelupa, penurunan rasa percaya diri, cemas, dan tidak dapat mengontrol sikap dan penurunan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie mengalami tingkat kelelahan sedang dengan persentase 38,2% (Abdul Rohim Tualeka, 2014). Dari data di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap mayoritas mengalami kelelahan kerja kategori sedang, kelelahan kerja ini dapat dirasakan perawat saat sebelum kerja, saat bekerja maupun setelah selesai bekerja.

### **3. Hubungan Penjadwalan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di masa Pandemi (COVID-19) di .**

Hasil analisa data mengenai hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap. Didapatkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji somers'd dengan taraf nilai p value = 0,009 dengan taraf signifikan p value =  $\alpha = (0,05)$ . Artinya terdapat hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap di masa pandemi (Covid-19) di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Dengan nilai koefisien kontingensi sebesar -0,213 yang diinterpretasikan bahwa kekuatan hubungan penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap hubungan sangat rendah.

Shift kerja yang tidak baik dalam artian adanya perpanjangan shift dan kurangnya waktu libur, dapat menyebabkan berbagai gejala yang berpotensi berdampak pada kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Gander et al., 2019). Penjadwalan kerja juga

memiliki peran terhadap permasalahan pada perawat antaralain: gangguan tidur, gangguan fisik, psikologi, dan gangguan sosial keluarga. Penjadwalan kerja berpengaruh terhadap beberapa perubahan fisik dan psikologis manusia di antaranya adalah kelelahan (Iwan S., Gesit W., 2022). Pekerjaan dapat dirasa nyaman apabila para pekerja yang bekerja dapat melakukan tugas dengan nyaman dan seimbang antara bekerja dengan istirahat, sehingga tidak mudah kelelahan (Sucipto, 2014).

Penjadwalan kerja masih menjadi salah satu penyebab munculnya kelelahan kerja, hasil yang ditemukan pada penelitian di ruang rawat inap didapatkan penjadwalan kerja berada pada kategori penjadwalan kerja cukup baik, penjadwalan kerja yang cukup baik tidak menutup kemungkinan menjadi faktor yang menyebabkan kelelahan kerja pada perawat, adapun aspek yang menjadi masalah dalam penjadwalan kerja dan dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja yakni banyaknya permintaan khusus perawat untuk bertukar jadwal kerja dengan perawat lainnya, pertukaran jadwal antar perawat dapat mengakibatkan perbedaan beban kerja masing-masing perawat (Zunaedi et al., 2020). Hal tersebut dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan kerja pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap, selain penjadwalan kerja adapun beberapa faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja dalam penelitian ini namun tidak diteliti oleh peneliti misalnya faktor usia, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, dan pendidikan responden. Perencanaan dan distribusi yang baik serta komunikasi efektif antar petugas dianggap mampu untuk mengatasi kekurangan sumber daya personel yang nantinya juga berpengaruh terhadap kelelahan petugas (Liu et al., 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penjadwalan kerja berada pada kategori cukup baik dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap

kategori sedang. Hal ini dikarenakan penjadwalan kerja tidak berperan seratus persen (100%) dalam kejadian kelelahan kerja, namun terdapat faktor-faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja dalam penelitian ini namun tidak diteliti.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian didapatkan sebagian sebagian besar perawat (91,8%) memiliki penjadwalan kerja yang cukup baik.
2. Dari penelitian yang dilakukan di didapatkan bahwa sebagian besar perawat (58,9%) mengalami kelelahan kerja kategori sedang.
3. Dari hasil analisa data didapatkan bahwa terdapat hubungan antara penjadwalan kerja dengan kelelahan kerja perawat ruang rawat inap di masa pandemi (COVID-19).

## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rohim Tualeka dan Perwitasari, D. (2014). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Subyektif pada Perawat di RSUD DR. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja* 1(1):15-23.

Al Thobaity, A., & Alshammari, F. (2020). *Nurses on the Frontline Against the COVID-19 Pandemic: An Integrative Review*. *Dubai Medical Journal*, 1–6.

Copeland, D. (2021). *Brief Workplace Interventions Addressing Burnout, Compassion Fatigue, and Teamwork: A pilot study*. *Western Journal of Nursing Research*, 43(2), 130–137.

El Adoly, A. A., Gheith, M., & Nashat Fors, M. (2018). A new formulation and solution for the nurse scheduling problem: A case study in Egypt. *Alexandria Engineering Journal*, 57(4), 2289–2298.

Gander, P., O’Keeffe, K., Santos-Fernandez, E., Huntington, A., Walker, L., & Willis, J. (2019). Fatigue and nurses’ work patterns: An online questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 98, 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.06.011>

Griffiths, P., Recio-Saucedo, A., Dall’Ora, C., Briggs, J., Maruotti, A., Meredith, P., Smith, GB, & Bola, J. (2018). Hubungan antara staf perawat dan kelalaian dalam asuhan keperawatan: Sebuah tinjauan sistematis. Di dalam *Jurnal Keperawatan Tingkat Lanjut* (Jil. 74, Edisi 7).

Iwan Suryadi, Gesit Wijayanti, S. R. (2022). *Shift Kerja Kaitannya Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Perawat*. 22(1), 145–151.

Kortbeek, N., Braaksma, A., Burger, CAJ, Bakker, PJM, & Boucherie, RJ. (2015). Staf perawat fleksibel berdasarkan prediksi sensus tempat tidur per jam. *Jurnal Internasional Ekonomi Produksi*, 161, 167–180.

Lin, P.-C., Chen, C.-H., Pan, S.-M., Chen, Y.-M., Pan, C.-H., Hung, H.- C., & Wu, M.-T. (2015). *The association between rotating shift work and increased occupational stress in nurses*. *Journal of Occupational Health*, 57(4), 307–315.

Liu, Y., Wang, H., Chen, J., Zhang, X., Yue, X., Ke, J., Wang, B., & Peng, C. (2020). Emergency management of nursing human resources and supplies to respond to coronavirus disease 2019 epidemic. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(2), 135–138. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.03.011>

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). *Work Stress among Chinese Nurses to Support Wuhan in Fighting against COVID-19 Epidemic*. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002–1009.

- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2020). Situasi Terkini Perkembangan Corona Virus Disease (COVID-19)
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pongantung, M. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang, *Jurnal Kesmas*, 7(5).
- Rizany, I., Sri Hariyati, T., & Purwaningsih, S. (2017). Optimalkan Fungsi Kepala Ruangan Dalam Jadwal Penetapan Dinas Perawat Berbasis Kompetensi: Pilot Study. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 1(3), 244.
- Suratmi. (2014). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD DR. Soegiri Lamongan, *Jurnal Keperawatan*, vol. 6, no. 4, hh. 115- 117.
- Sucipto, Cecep Dani. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Gosen Publishing, Yogyakarta.
- Tarwaka. (2013). Ergonomi Industri. Surakarta: Harapan Press.
- Zunaedi, R., Melaniani, S., & Ahsan, A. (2020). Assessment of The Characteristics of Nurse Scheduling in Hospital Ward. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 9(2), 1755–1762. <https://doi.org/10.30994/sjik.v9i2.528>.

**Cite this article as:** Nora Rosa C. E. Putri Manesin, Rosly Zunaedi, Rahmaniah Ramadhani (2024). Hubungan Penjadwalan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*. 13(2), 171-178.