



## KARAKTERISTIK PENJADWALAN KERJA PERAWAT DI ERA PANDEMI COVID-19

**Rosly Zunaedi\*, Frengki Apriyanto**

Program Studi Pendidikan Ners, STIKES Widyagama Husada, Jl. Taman Borobudur Indah No.3a, Mojolangu, Lowokwaru, Malang, Jawa Timur 65142, Indonesia

\*[roslyzunaedi@gmail.com](mailto:roslyzunaedi@gmail.com)

### ABSTRAK

Penjadwalan kerja perawat masih menjadi masalah khususnya pada era pandemi covid-19. Perlu perhatian lebih agar tidak muncul dampak negatif dari pengaturan jadwal kerja yang tidak tepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dari karakteristik penjadwalan kerja perawat di era pandemi covid-19 berdasarkan dari 6 variabel karakteristik penjadwalan. Metode penelitian menggunakan deskriptif retrospektif. Populasinya adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling sebanyak 88 responden. Metode pengumpulan data survei dengan menggunakan kuesioner. Hasil yang didapatkan, sebagian besar responden (88.64%) menilai baik dengan nilai mean terendah adalah coverage (2,59) dan tertinggi adalah cost (2,96). Penilaian karakteristik penjadwalan berdasarkan 6 variabel sudah baik, namun perlu diperhatikan untuk memenuhi kecukupan dari jumlah perawat agar kualitas layanan keperawatan lebih optimal.

Kata kunci: covid-19; penjadwalan; perawat

## *CHARACTERISTICS OF NURSE WORK SCHEDULING IN THE ERA OF THE COVID-19 PANDEMIC*

### *ABSTRACT*

*Nurse rostering is still a problem, especially during the Covid-19 pandemic era. More attention is needed so that negative impacts do not arise from setting inappropriate work schedules. The purpose of this study is to describe the characteristics of nurse work scheduling in the era of the Covid-19 pandemic based on 6 scheduling characteristic variables. The research method uses a retrospective descriptive. The population are nurses in the hospital ward. The sampling technique used was a total sampling of 88 respondents. Survey data collection method using a questionnaire. The results obtained were that most of the respondents (88.64%) rated it well with the lowest mean value being coverage (2.59) and the highest is cost (2.96). Assessment of rostering characteristics based on 6 variables is good, but attention needs to be paid to meet the adequacy of so that the nursing services provided are more optimal.*

*Keywords:* covid-19; nurse; rosering

### PENDAHULUAN

Penjadwalan kerja perawat masih menjadi masalah khususnya pada era pandemi covid-19. Pandemi covid-19 menjadi faktor utama melonjaknya pasien yang dirawat di Rumah Sakit yang berdampak langsung terhadap beban kerja yang diterima oleh perawat. Penanganan pasien rawat inap dengan covid-19 mendapatkan perhatian lebih oleh Rumah Sakit, sehingga mengharuskan para manajer untuk menyusun suatu sistem yang baik sebagai salah satu upaya untuk beradaptasi dengan adanya wabah tersebut. Bukan menjadi suatu hal yang mudah bagi Rumah Sakit untuk secara cepat beradaptasi pada pengalokasian tenaga kesehatan khususnya perawat (Li & Yu, 2020). Masalah ketenagakerjaan merupakan tantangan besar bagi perawat manajer di masa pandemi (Covid-19) di rumah sakit. Perawat manajer bertanggung jawab untuk mempertahankan rasio perawat-pasien dengan melakukan berbagai pengaturan kerja, misalnya

dengan memindahkan perawat dari unit lain baik sementara maupun menetap kepada unit yang kekurangan pekerja (Gan, 2020). Meningkatnya kasus Covid-19 menyebabkan terjadinya perubahan pada layanan di rumah sakit salah satu perubahannya yakni pada jadwal kerja perawat, hal ini dikarenakan rumah sakit mengalami kekurangan tenaga kerja untuk menangani pasien Covid-19 (Al Thobaity & Alshammari, 2020).

Pada umumnya, penjadwalan perawat di Indonesia diklasifikasikan dalam sistem penjadwalan dinas jaga atau *shift*, yaitu dinas jaga pagi, dinas jaga sore dan dinas jaga malam. Penjadwalan perawat merupakan salah satu permasalahan di organisasi kesehatan yang sulit dipecahkan. Jumlah pasien yang tidak terkendali, keseriusan penyakit pasien, karakteristik organisasi, adanya absen dan permintaan pribadi untuk libur, dan kualifikasi dan spesialisasi perawat itu sendiri menjadi beberapa faktor mengapa penjadwalan perawat sulit dilakukan, termasuk pembuatan jadwal untuk setiap perawat ke dalam jam kerja yang berbeda-beda dalam jangka pendek (Susandi & Milana, 2015). Pengaturan tenaga kesehatan atau alokasi tenaga khususnya perawat berperan besar dalam keberhasilan pemberian asuhan kepada pasien khususnya di era pandemi covid-19. Sistem ketenagakerjaan yang buruk berpengaruh terhadap tingginya angka kesalahan pada saat pemberian asuhan keperawatan. Hal ini juga berdampak pada *patient safety*, kualitas asuhan keperawatan serta *burn out* yang dialami oleh perawat (Cho *et al.*, 2020). Penelitian lain juga menyampaikan bahwa, didapatkan ketidakpuasan; stres; kelelahan fisik yang tinggi; penggunaan APD secara terus menerus; dilema; dan ketakutan terhadap paparan virus selama proses pemberian asuhan kepada pasien covid-19 yang semua itu berdampak pada turunnya kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Maben & Bridges, 2020). Pengalokasian tenaga khususnya penjadwalan kerja yang baik dapat menjadi salah satu solusi yang dapat diimplementasikan bagi manajer untuk dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada proses asuhan keperawatan pasien dengan covid-19.

Manajer berperan dalam penentuan jadwal dengan memperhatikan kesesuaian beban kerja, tingkat fleksibilitas yang baik dan kondisi fisik perawatnya (Jun *et al.*, 2020). Kemampuan untuk menentukan jumlah staf yang "tepat", baik untuk dipekerjakan dan ditempatkan pada shift tertentu, adalah hal yang penting dari perspektif kualitas dan efisiensi perawatan. Penjadwalan yang baik didalamnya mencakup 6 karakteristik yaitu *coverage*, *quality*, *stability*, *flexibility*, *fairness*, dan *cost*. Jumlah ketersediaan personil, pola jadwal, kepastian jadwal dalam satu periode, antisipasi terhadap perubahan jadwal, kesetaraan beban antar perawat, waktu, usaha serta biaya yang muncul pada proses penjadwalan khususnya bagi perawat menjadi indikator untuk menilai kualitas dari pengalokasian tenaga (Zunaedi *et al.*, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menilai penjadwalan kerja perawat pada era pandemi covid-19 dengan didasarkan pada 6 karakteristik penjadwalan di atas. Karakteristik penjadwalan tersebut dinilai mampu menjadi indikator untuk menentukan apakah penjadwalan kerja perawat di era pandemi covid-19, sehingga dapat diketahui gambaran karakteristik penjadwalan kerja yang diterapkan di fasilitas kesehatan khususnya Rumah Sakit.

## **METODE**

Model penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan retrospektif. Terdapat 6 variabel yang diteliti yaitu: *coverage*, *quality*, *stability*, *flexibility*, *fairness*, dan *cost*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap di salah satu Rumah Sakit di Kota Malang dan menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Analisis data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan masing-masing kategori/parameter dari variabel dan deskriptif kategori dengan pendekatan analisis baris kolom. Data disajikan dalam bentuk diagram/tabel beserta dengan intepretasinya.

## HASIL

Penilaian karakteristik penjadwalan kerja perawat terbagi menjadi 4 kategori antara lain: tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Berikut tabel distribusi frekuensi karakteristik penjadwalan

Tabel 1.

Karakteristik Penjadwalan Kerja	f	%
Tidak Baik	0	0
Cukup Baik	10	11.36
Baik	78	88.64
Sangat Baik	0	0

Tabel 1 karakteristik penjadwalan didapatkan sebanyak 11,36 % yang menilai cukup baik, dan 88,64 % menilai karakteristik penjadwalan kerja di ruang rawat inap baik.

Tabel 2.

Parameter	Nilai Rata-rata (Mean)	Rata-rata (Mean)	Persentase /variabel (%)	Persentase (%)
<i>coverage</i>	2.59		64.7	
<i>quality</i>	2.85		74.18	
<i>stability</i>	2.76	2.82	69.09	70.95
<i>flexibility</i>	2.91		72.82	
<i>fairness</i>	2.84		70.9	
<i>cost</i>	2.96		74.05	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *coverage* (cakupan) mendapatkan nilai *mean* (rata-rata) paling rendah yaitu 2,59 dan tertinggi adalah *quality*.

## PEMBAHASAN

Penjadwalan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja khususnya perawat. Pada penelitian ini didapatkan bahwa selama masa pandemi perawat menilai karakteristik penjadwalan kerja sebagian besar baik. Penilaian karakteristik penjadwalan terdiri dari 6 karakteristik antara lain: *coverage* (cakupan), *quality* (kualitas), *stability* (kestabilan), *flexibility* (fleksibilitas), *fairness* (keadilan), dan *cost* (pengeluaran) (Zunaedi *et al.*, 2020). Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang efektif membutuhkan penyelarasan tiga faktor antara lain; anggaran untuk staf, staf yang dipekerjakan, dan jumlah staff yang diperlukan untuk memberikan perawatan (Drake, 2019). Penjadwalan dinas yang baik dapat mendukung performa dari perawat dalam melakukan asuhan pasien.

Ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk mengurangi kelelahan akibat beban kerja berat salah satunya dengan manajemen kelelahan kerja perawat sebagai salah satu upaya untuk mengurangi kelelahan akibat beban kerja, pengaturan ulang shift kerja perawat, menambah jumlah perawat di ruang isolasi covid-19, pengaturan jam istirahat dan waktu libur yang cukup, dan pembagian beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas para perawat (Fitriana *et al.*, 2021). Perawat manajer dapat mengoptimalkan fungsi manajemen dalam mencegah dan mengurangi risiko kelelahan fisik maupun mental pada staf keperawatan di rumah sakit. Pendekatan ini harus memperhatikan kebutuhan layanan medis, waktu istirahat perawat yang cukup, manajemen sumber daya manusia, mengatur jadwal kerja secara ilmiah, mengurangi intensitas kerja perawat dan menurunkan tekanan kerja sangat penting. Hal tersebut harus menjadi perhatian perawat manajer dalam melakukan penyusunan jadwal kerja perawat (Mo *et*

al., 2020).

Manajer perawat yang berwenang dalam penyusunan jadwal dinas harus memperhatikan beberapa hal agar pelaksanaan jadwal dinas berjalan dengan baik, meliputi: 1) waktu fleksibel; 2) perawat tidak boleh terlalu lelah karena jadwal lembur yang panjang; 3) asuhan pasien harus tetap optimal; 4) penjadwalan harus sesuai dengan kebijakan yang berlaku; 5) adil dalam penyusunan jadwal dinas; 6) kepastian jadwal yang akan datang; 7) pertimbangan untuk menambah anggota perawat; 8) kompetensi perawat yang telah ditentukan oleh kebijakan rumah sakit; 9) penjadwalan yang dilakukan sendiri oleh staf; 10) *skill mix* perawat (Kim & Windsor, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *coverage* (cakupan) mendapatkan nilai *mean* (rata-rata) paling rendah. Data yang didapatkan menunjukkan bahwa sebagian besar responden beranggapan bahwa jumlah perawat yang ada tidak mencukupi dengan tingginya jumlah pasien selama pandemi covid-19. Peningkatan kasus COVID-19 di Indonesia, menyebabkan banyak pusat pelayanan kesehatan akan kewalahan dalam hal sarana, prasarana dan sumber daya manusia. Rasio pasien ke perawat tidak seimbang, menyebabkan kelelahan ekstrim (Ilhamsyah *et al.*, 2022). Sumber daya manusia yang memadai adalah dasar untuk pencegahan dan pengendalian wabah (Wang *et al.*, 2020). Untuk itu diperlukan persiapan yang matang dalam pengaturan penjadwalan untuk perawat (Chen *et al.*, 2016). Selain itu, pengaturan jadwal juga diperlukan agar tidak terjadi kelelahan dan keletihan secara fisik, emosi dan psikologis yang nantinya akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Zunaedi *et al.*, 2022).

Kelelahan dan keletihan fisik seperti itu biasanya terjadi karena perawat harus berjaga pada *shift* pagi, sore dan malam secara berturut-turut sehingga mengakibatkan perawat kurang tidur. Kurangnya jam tidur akan meningkatkan tingginya tingkat kesalahan pada saat melakukan asuhan pada pasien. Untuk menghindari hal tersebut pihak rumah sakit perlu membuat peraturan yang jelas untuk mengatur jam kerja perawat agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan perawat mendapatkan pengalaman yang menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya (Rhéaume & Mullen, 2018). Sebuah penelitian menyatakan bahwa, selama pandemi covid-19 tingkat kelelahan yang dialami oleh perawat berada pada level sedang hingga tinggi (Hu *et al.*, 2020). Kondisi ini sangat beresiko sekali untuk terjadi penurunan kualitas pada pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

*Stability* (kestabilan) diartikan sebagai kepastian jadwal libur masuk untuk beberapa hari mendatang dan pandangan bahwa jadwal ditetapkan oleh suatu kebijaksanaan yang stabil dan konsisten, seperti pengaturan hari libur dan rotasi *shift* (Zunaedi *et al.*, 2020). Hal yang menjadi faktor utama dari ketidakstabilan dalam penjadwalan adalah adanya tukar-menukar jadwal antar perawat. Tukar-menukar *shift* tidak disarankan oleh pihak manajemen perawat karena dapat mempengaruhi dari beban kerja dari masing-masing perawat. Perbedaan beban kerja dari masing-masing *shift* dapat menjadi salah satu pemicu munculnya kelelahan pada perawat (Clark *et al.*, 2015). Selain itu seorang perawat manajer perlu memperhatikan berbagai aspek seperti lama waktu dalam setiap *shift*, jam kerja dalam setiap minggu, kerja lembur, *shift* malam, kesempatan beristirahat dan waktu istirahat perawat sebagai upaya mempertahankan kesehatan dan keselamatan perawat selama masa pandemi (Musdaleni, 2022).

*Fairness* (keadilan) bisa berarti 'kesamaan' (kesamaan hasil), 'kelayakan' (kebebasan individu) atau 'kebutuhan' (keadilan sosial) (Drake, 2019). Keadilan dalam penjadwalan kerja diartikan sebagai persamaan hasil. Misalnya, kebutuhan untuk alokasi permintaan yang 'adil', cuti

tahunan, kerja fleksibel dan cuti belajar semuanya diungkapkan secara eksplisit (Drake, 2019). Dalam penelitian ini keadilan yang diukur adalah bagaimana manager mampu membagi beban kerja dengan setara untuk masing-masing perawat dan kejelasan tugas yang dilakukan oleh perawat. salah satu kegiatan yang harus dilakukan seorang manager untuk menciptakan suasana yang motivatif adalah prinsip keadilan dan konsistensi terhadap semua staf/karyawan (Nursalam, 2016).

Penjadwalan dinas yang seharusnya sudah ditentukan dapat berubah dikarenakan banyaknya pasien yang masuk ke suatu rumah sakit, hal ini dapat mempengaruhi rotasi penjadwalan dinas yang menimbulkan pelayanan tidak maksimal (Juniar *et al.*, 2017). Termasuk didalam poin kualitas adalah libur pada akhir pekan, hari libur tunggal atau terpisah, dan pola rotasi kerja tertentu serta adanya permintaan untuk hari libur pada periode tertentu (Zunaedi *et al.*, 2022). *Flexibility* (keluwesan) dari penjadwalan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perawat merasa nyaman bekerja (Zunaedi *et al.*, 2020). Pada penelitian ini didapatkan bahwa perawat diberikan kebebasan untuk bertukar jadwal dengan perawat lain, sehingga perawat masih dapat merasakan *work life balance* yang baik meskipun beban kerja yang meningkat selama pandemi covid-19. *Flexible working* dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya *intent to leave* karyawan dan akhirnya menjadi *turn over* terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Dwi & Pradhanawati, 2018). Perawat membutuhkan manager keperawatan untuk secara aktif dalam mendukung perawat baik selama pandemi dan setelah pandemi ini terjadi, manager keperawatan mempunyai tugas untuk membuat penjadwalan secara fleksibel bagi anggota kelompok secara wajar sesuai dengan beban kerja aktual dengan memperhatikan kondisi fisik anggota (Jun *et al.*, 2020).

Upah menjadi hal penting bagi tenaga di Indonesia untuk menjadikan puas atau tidak puas. Selain itu, hal yang pertama dibicarakan dalam bekerja adalah upah. Upah juga dikaitkan dengan jumlah pekerjaan yang akan dilakukan. Jumlah pekerjaan yang akan dikerjakan semakin banyak akan menyebabkan meningkatnya beban dan stres kerja (Rizany *et al.*, 2022). Selama pandemi covid-19 didapatkan bahwa upah yang diterima oleh perawat dirasa masih sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh perawat. Reward atau kompensasi yang diterima oleh perawat mampu meningkatkan komitmen kerja. Khususnya di masa pandemi dimana beban kerja yang tinggi, lingkungan yang beresiko dan stres kerja yang tinggi, dampak dari kepuasan terhadap upah yang diterima menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat (Sharif Nia *et al.*, 2021). Seperti yang telah dibahas sebelumnya, kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan kepedulian untuk merawat pasien dengan COVID-19. Selain itu, semakin tinggi reward yang didapatkan oleh perawat maka akan berpengaruh terhadap kinerja selama memberikan asuhan kepada pasien (Kalalo *et al.*, 2018). Pada penelitian lain juga menyampaikan bahwa adanya peningkatan upah/reward/kompensasi bagi perawat berpengaruh terhadap kepuasan juga loyalitas perawat terhadap pekerjaannya (Dewi *et al.*, 2020).

## SIMPULAN

Didapatkan bahwa dari 6 variabel yang diukur pada karakteristik penjadwalan kerja perawat didapatkan pada kesesuaian jumlah tenaga perawat mendapatkan nilai dibawah rata-rata dan pemberian reward mendapatkan nilai tertinggi. Pentingnya bagi perawat manager untuk memperhatikan model penjadwalan yang tepat khususnya dalam era pandemi covid-19 agar kestabilan kerja tetap terjaga dan proses pemberian asuhan keperawatan bisa maksimal dan memberikan kepuasan baik bagi pasien maupun perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al Thobaity, A., & Alshammari, F. (2020). Nurses on the Frontline against the COVID-19 Pandemic: An Integrative Review. *Dubai Medical Journal*, 3(3), 87–92. <https://doi.org/10.1159/000509361>
- Chen, C.-H., Wang, J., Yang, C.-S., & Fan, J.-Y. (2016). Nurse practitioner job content and stress effects on anxiety and depressive symptoms, and self-perceived health status. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 695–704. <https://doi.org/10.1111/jonm.12375>
- Cho, S. H., Lee, J. Y., You, S. J., Song, K. J., & Hong, K. J. (2020). Nurse staffing, nurses prioritization, missed care, quality of nursing care, and nurse outcomes. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/ijn.12803>
- Clark, A., Moule, P., Topping, A., & Serpell, M. (2015). Rescheduling nursing shifts: Scoping the challenge and examining the potential of mathematical model based tools. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 411–420. <https://doi.org/10.1111/jonm.12158>
- Dewi, N. M. U. K., Januraga, P. P., & Suarjana, K. (2020). *The Relationship Between Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention: A Private Hospital Case Study in Bali, Indonesia*. 22(Ishr 2019), 599–603. <https://doi.org/10.2991/ahsr.k.200215.117>
- Drake, R. (2019). Dilemmas of e-rostering old and new: towards intelligent systems? *Nursing Times*, 115(6), 19–23. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=138669888&site=ehost-live>
- Dwi, K., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5, 57–67.
- Fitriana, A., Kurniawati, E., & Mirsiyanto, E. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 di RSUD K.H Daud Arif Kuala Tungkal. *JPKM: Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 123–128. <https://doi.org/10.47575/jpkm.v2i2.233>
- Gan, I. (2020). How do nurse managers describe clinical nurses' work arrangements? A qualitative study. *Nursing Open*, 7(1), 160–169. <https://doi.org/10.1002/nop2.374>
- Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., Wan, S. W., Liu, Z., Shen, Q., Yang, J., He, H. G., & Zhu, J. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100424>
- Ilhamsyah, I., Patimah, & Sri Eka Wardani. (2022). Nurse Need Management During Covid 19 Pandemic. *Hospital Management Studies Journal*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.24252/hmsj.v3i1.26809>
- Jun, J., Tucker, S., & Melnyk, B. M. (2020). Clinician Mental Health and Well-Being During Global Healthcare Crises: Evidence Learned From Prior Epidemics for COVID-19 Pandemic. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 17(3), 182–184. <https://doi.org/10.1111/wvn.12439>
- Juniar, H. H., Astuti, R. D., & Iftadi, I. (2017). Analisis Sistem Kerja Shift Terhadap Tingkat

- Kelelahan dan Pengukuran Beban Kerja Fisik Perawat RSUD Karanganyar. *PERFORMA : Media Ilmiah Teknik Industri*, 16(1), 44–53. <https://doi.org/10.20961/performa.16.1.12750>
- Kalalo, C. N., Sjattar, E. L., & Natzir, R. (2018). Correlation Between Compensation and Work Satisfaction With Nurses' Performance Through Motivation in Bethesda Public Hospital of Tomohon. *Indonesian Contemporary Nursing Journal (ICON Journal)*, 3(1), 12. <https://doi.org/10.20956/icon.v3i1.3637>
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21–27. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.09.003>
- Li, N., & Yu, X. (2020). Outbreak and regression of covid-19 epidemic among chinese medical staff. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 1095–1102. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S268178>
- Maben, J., & Bridges, J. (2020). Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15–16), 2742–2750. <https://doi.org/10.1111/jocn.15307>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>
- Musdaleni, M. (2022). Analisis Beban Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid 19 Di Kota Pekanbaru. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan ...*, Iii. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/909%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/download/909/613>
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan* (Lestari Peni Puji (ed.); 5th ed.). Salemba Medika.
- Rh eaume, A., & Mullen, J. (2018). The impact of long work hours and shift work on cognitive errors in nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(1), 26–32. <https://doi.org/10.1111/jonm.12513>
- Rizany, I., Yakin, R., Risnadi, D., Adawiyah, R., & Khairul Fikri, M. (2022). Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat selama pandemi Covid-19 di Beberapa Rumah sakit di Kalimantan Selatan. *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 10(February), 1–7. <https://doi.org/10.20527/jdk.v10i1.44>
- Sharif Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1684–1693. <https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Susandi, D., & Milana, L. (2015). Perancangan dan Pembuatan Aplikasi Penyusunan Jadwal Kerja Dinas Jaga Perawat IGD Menggunakan Algoritma TPB. In *Jurnal Metris* (Vol. 16).
- Wang, H., Feng, J., Shao, L., Wei, J., Wang, X., Xu, X., Shao, R., Zhang, M., He, J., Zhao, X., & Liang, T. (2020). Contingency management strategies of the Nursing Department in centralized rescue of patients with coronavirus disease 2019. *International Journal of Nursing Sciences*, 7(2), 139–142. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.04.001>
- 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>

Zunaedi, R., Soenarnatalina, M., & Ahsan, A. (2022). *Application Model of Nurse Electronic Rostering Software (NERS) in Hospital Ward*. 192–200.  
<https://doi.org/10.24990/injecv6i2.370>.