

PELAKSANAAN FUNGSI *STAFFING* KEPALA RUANG

Herlina¹, Luky Dwiantoro², Megah Andriany³
Universitas Diponegoro^{1,2,3}
lenapkp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fungsi *staffing* kepala ruang di ruang isolasi COVID-19. Metode yang digunakan adalah studi kasus kualitatif. Hasil penelitian didapatkan dua tema utama, yaitu: mengusulkan penambahan tenaga dan melaksanakan pengaturan variasi komposisi tim, jadwal jaga, pembagian tugas ke ruangan pasien dan *nurse station*. Simpulan, kepala ruang melaksanakan fungsi *staffing* di ruangan isolasi COVID-19 meliputi perekrutan tenaga, penjadwalan dan pembagian tugas perawat. Perekrutan tenaga dilakukan kepala ruangan dengan mengusulkan penambahan tenaga perawat. Simpulan, pengaturan jadwal disesuaikan dengan kondisi dan jumlah perawat yang ada sehingga memudahkan dalam pengaturan jadwal jaga. Pembagian tugas dibedakan antara perawat yang melakukan perawatan ke pasien dan perawat yang di *nurse station*.

Kata Kunci: Kepala Ruang, Ruang Isolasi COVID-19, *Staffing*

ABSTRACT

This study aims to describe the function of the staffing head of the room in the COVID-19 isolation room. The method used is a qualitative case study. The survey results obtained two main themes: proposing additional staff and carrying out arrangements for variations in team composition, duty schedules, and division of tasks into patient rooms and nurse stations. In conclusion, the head of the room carries out the staffing function in the COVID-19 isolation room, including staff recruitment, scheduling, and assignment of nurses. The charge of the room carries out staff recruitment by proposing additional nurses. The schedule setting is adjusted to the conditions and the number of nurses available, making it easier to arrange a guard schedule. The division of tasks is distinguished between nurses caring for patients and nurses at the nurse station.

Keywords: Head of Room, COVID-19 Isolation Room, Staffing

PENDAHULUAN

Coronavirus Diseases-19 atau COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh Novel Coronavirus-19. Penyakit ini pertama kali dilaporkan di Wuhan, Cina pada bulan Desember 2019 dan awal bulan Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) menyatakan sebagai kondisi pandemi (Mo et al., 2020). Perawat memiliki tugas dan peranan yang penting dalam pengelolaan dan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien di ruang COVID-19. Selama pandemi beban kerja perawat meningkat dengan jumlah perawatan per pasien lebih tinggi dari sebelum pandemi. Perawatan pasien dengan

gangguan pernapasan membutuhkan prosedur steril yang lebih intens, mobilisasi, pengaturan posisi yang tepat serta memberikan dukungan kepada keluarga pasien (Hoogendoorn et al., 2021). Keterbatasan jumlah ventilator mekanik menyebabkan semakin banyak pasien yang mengalami gangguan pernafasan dalam kondisi kritis tidak mendapatkan perawatan lanjutan dan meninggal (Ayidh et al., 2021).

Fenomena yang terjadi di ruangan isolasi adalah kekurangan tenaga perawat. Seluruh kepala ruangan menyatakan kekurangan perawat pada masa pandemi karena ada peningkatan pasien COVID-19 (Relly et al., 2022). Kekurangan tenaga perawat di ruang isolasi COVID-19 menyebabkan pola *shift* berbeda dengan kerja *shift* secara umum yang biasanya selama delapan jam perhari menjadi 12 jam per hari. Perawat yang bekerja *shift* selama 12 jam per hari dan bekerja lembur memiliki kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien yang rendah (Gao et al., 2020). Jayanti et al., (2021) menyebutkan bahwa fungsi *staffing* kepala ruangan belum berjalan secara optimal di ruang isolasi COVID-19. Boro et al., (2021) menyebutkan pengelolaan ketenagaan dan penjadwalan oleh kepala ruang belum optimal. Penelitian sebelumnya belum menyebutkan secara khusus fungsi *staffing* kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19. Hal tersebut menyebabkan pentingnya fungsi *staffing* di ruang isolasi COVID-19.

Staffing memiliki pengaruh yang paling kuat dan paling penting dalam mempengaruhi penentuan uraian tugas perawat sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap pasien (Ashaf, 2021). Peran perawat manajer sangat penting dalam fungsi ketenagaan yaitu dalam melakukan perencanaan, perekrutan staf, mengatur jadwal *shift*, mengurangi tekanan kerja, memperkuat alokasi dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) selama masa pandemi (Poortaghi et al., 2021). Labrague menyebutkan *staffing* merupakan hal terpenting dalam memprioritaskan keamanan kerja dan beban kerja perawat dalam kondisi pandemi sehingga dapat menentukan tingkat kepuasan dari perawat (Labrague & de los Santos, 2020). Pengelolaan tenaga keperawatan ditujukan untuk mencapai kualitas pelayanan keperawatan (Jayanti et al., 2021).

Pentingnya fungsi *staffing* kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19 belum sejalan dengan pelaksanaannya di lapangan. Gao et al., (2020) menyebutkan pandangan perawat pelaksana tentang perlunya pengaturan ulang alur kerja untuk mengoptimalkan pola *shift*. Perlunya penerapan strategi yang cukup untuk pengelolaan tenaga kerja di masa pandemi (Deldar et al., 2021). White menyebutkan bahwa pentingnya kekuatan peran kepala ruangan dalam hal ketenagaan di masa pandemi (White, 2021).

Penelitian sebelumnya berupa penelitian kuantitatif yang menggambarkan persepsi kepala ruangan terkait fungsi ketenagaan secara umum tetapi belum menyebutkan dan menggambarkan secara jelas pelaksanaan fungsi *staffing* kepala ruang dalam perekrutan tenaga, penjadwalan kerja dan pengaturan pembagian tugas perawat di ruang isolasi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *case study*. Penelitian ini untuk memperoleh gambaran mendalam tentang fungsi *staffing* yang dilakukan kepala ruang di ruang isolasi COVID-19. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penentuan partisipan dalam penelitian ini dengan menggunakan kriteria inklusi, yaitu: kepala ruangan yang sedang atau pernah bekerja di ruang isolasi COVID-19, mampu berkomunikasi secara verbal, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian setelah mendapatkan informasi yang jelas (*informed consent*) tentang penelitian yang akan dilaksanakan dan menandatangani surat persetujuan menjadi partisipan secara

elektronik. Partisipan dalam penelitian ini adalah tiga orang perawat, yaitu: satu orang sebagai kepala ruangan isolasi COVID-19 dan dua orang pernah menjabat sebagai kepala ruangan isolasi COVID-19.

Penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit pemerintah dan dilakukan pada bulan April 2022 secara daring dengan menggunakan *platform zoom*. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam (*indepth interview*) dengan pertanyaan terbuka secara semi terstruktur (*semistructure interview*) yang sebelumnya dilakukan perizinan dan kontrak waktu. Pertanyaan utama dalam wawancara, yaitu: “bagaimana pengalaman Bapak/Ibu dalam melaksanakan fungsi *staffing* di ruang isolasi COVID-19?” Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan panduan wawancara, laptop yang telah dilengkapi aplikasi *teleconference (zoom)*, *smartphone* yang telah dilengkapi aplikasi perekam suara, alat tulis, buku catatan dan lembar panduan wawancara. Wawancara dilakukan dengan cara peneliti meletakkan *smartphone* dekat dengan speaker *notebook* dan pengaturan volume suara rata-rata. Peneliti melakukan wawancara dengan Bahasa Indonesia dan dimulai dengan peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan selama 40-60 menit sesuai dengan kondisi dan kenyamanan partisipan. Analisis data menggunakan tematik analisis yang bersumber dari data verbatim semua partisipan dan kemudian di olah menjadi tema dan subtema.

HASIL PENELITIAN

Partisipan pada penelitian ini adalah kepala ruangan yang sedang dan pernah menjadi kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19 dan bersedia menjadi partisipan. Jumlah partisipan pada penelitian ini sebanyak tiga partisipan. Karakteristik demografi partisipan pada penelitian ini berdasarkan, usia, jenis kelamin tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai kepala ruangan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel. 1
Karakteristik Demografi Partisipan (N=3)

Karakteristik Demografi partisipan	N (%)
Usia (Tahun)	
32	2 (67)
33	1 (33)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	1 (33)
Perempuan	2 (67)
Pendidikan Terakhir	
D3 Keperawatan	1 (33)
Profesi Ners	2 (67)
Masa Kerja Kepala Ruang (Tahun)	
<1	1 (33)
1-2	1 (33)
>2	1 (33)
Pelatihan (Manajerial)	
Ada	1 (33)
Tidak	2 (67)

Data demografi dari partisipan yang diperoleh dari *google form*, yaitu: rentang umur kepala ruangan 32-33 tahun, terdiri dari 2 orang berjenis kelamin perempuan dan 1 orang berjenis kelamin laki-laki. Pendidikan terakhir partisipan dengan satu (1) orang lulusan diploma keperawatan dan dua (2) orang lulusan profesi ners. Pengalaman sebagai kepala

ruang, yaitu kurang dari 1 tahun, antara 1-2 tahun dan lebih dari 2 tahun. Kepala ruangan yang sudah pernah mendapatkan pelatihan terkait manajerial hanya satu (1) orang, yaitu pelatihan tentang manajemen keperawatan dan pelatihan manajemen kepala ruang.

Transkrip hasil wawancara setiap partisipan diidentifikasi menjadi kategori-kategori, dan selanjutnya diklasifikasikan menjadi subtema dan tema berdasarkan makna dan kesamaan konseptualnya. Hasil analisis data didapatkan dua tema dan delapan subtema. Peneliti mendeskripsikan tema yang diperoleh berdasarkan tujuan penelitian, yaitu fungsi *staffing* kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19. Gambaran hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel. 2
Hasil Analisa Data

No.	Tema	Sub Tema
1.	Mengusulkan penambahan tenaga	
2.	Melaksanakan pengaturan variasi komposisi tim, pengaturan jadwal jaga dan pembagian tugas ke ruangan pasien dan <i>nurse station</i>	Pengaturan variasi komposisi tim Pengaturan jadwal jaga Pembagian tugas ke ruangan pasien dan <i>nurse station</i>

Analisa data didapatkan dua tema utama, yaitu: 1) Mengusulkan penambahan tenaga; 2) Melaksanakan pengaturan variasi komposisi tim, pengaturan jadwal jaga dan pembagian tugas ke ruangan pasien dan *nurse station*.

Tema 1: Mengusulkan Penambahan Tenaga

Tema ini berdasarkan kategori: tambahan bertahap, penambahan SDM dan perekrutan dari luar rumah sakit. Penambahan tenaga dilakukan berdasarkan catatan jumlah pasien tiap bulan dan adanya kenaikan jumlah pasien. Berdasarkan pernyataan partisipan sebagai berikut:

“.....Sebelumnya bu tiap bulan tercatat jumlah pasien yang masuk di iso COVID, dari situ ketika pasien melonjak bulan Juni 2021 saya merasa perawat di sini kurang.” (P1)

“....Pada saat pasien melonjak kekurangan SDM.” (P2)

Penambahan tenaga dilakukan dengan cara mengajukan dan menyampaikan usulan ke bidang keperawatan setelah itu dilakukan penghitungan jumlah perawat yang ada di rumah sakit oleh kepala seksi keperawatan, dan dilakukan perekrutan tenaga dari dalam dan luar rumah sakit. Sesuai dengan pernyataan partisipan sebagai berikut:

“....Karena berdasarkan kerja dilapangan, saya minta jumlah tenaga dlebihkan..Terus ngajukan ke bidang keperawatan untuk penambahan perawat.” (P1)

” Caranya saya ke bidang keperawatan menyampaikan kondisi ruangan, karena pasien banyak dan perawat banyak yang terpapar COVID, saya minta penambahan SDM.” (P2)

“ Kasie keperawatan ngitung jumlah perawat yang ada diruangan ranap biasa karena tenaga ngepas gitu. Tapi bidang keperawatan mereka berusaha memberikan tambahan tenaga dengan cara bertahap karena ruang ranap biasa juga membutuhkan perawat.” (P1)

“....Ternyata ada dibuka loker untuk perekrutan, perekrutan dari luar.’ (P3)

Tema 2: Melaksanakan Pengaturan Variasi Komposisi Tim, Pengaturan Jadwal Jaga dan Pembagian Tugas ke Ruang Pasien dan Nurse Station

Tema ini berdasarkan subtema: Pengaturan variasi komposisi tim, pengaturan jadwal jaga, pembagian tugas ke ruangan pasien dan *nurse station*.

Sub Tema 1: Pengaturan Variasi Komposisi Tim

Pengaturan variasi komposisi tim ini merupakan pengaturan dalam 1 *shift* dengan melakukan pembagian komposisi tim sesuai dengan pengalaman kerja dan *skill* intensif. Ketua tim (katim) ditunjuk yang mempunyai pengalaman kerja di ruang ICU, pengalaman kerja di NICU, pengalaman kerja di IGD. Pembagian SDM juga berdasarkan pengalaman kerja di kebidanan. Berdasarkan pernyataan partisipan sebagai berikut:

“Jadi dalam 1 tim itu anggotanya bervariasi bu, ada yang baru lulus, dan ada yang sudah berpengalaman supaya mempermudah pembagian kerja.” (P1)

“Setiap shift ada 1 katim yang bisa diandalkan yang punya pengalaman di ruang ICU, 1 orang di tim 1. Tim 2, 1 yang pengalaman di NICU, yang pengalaman di IGD jadi katim....Ga semua punya skill intensif” (P2)

“...mengatasi staf-staf, SDM harus dibagi dibidang ICU, NICU, PICU, kebidanan. Setiap staf ada kekurangan dan kelebihan masing-masing. Tidak semua sama skill-nya.” (P2)

“Waktu itu, 1 tim ada 4 orang. Otomatis kita bagi dalam 1 tim sesuai pengalaman yang ada. Membagi komposisi tim dan menyamaratakan dari pengalaman dan skill dalam 1 tim.” (P3)

Sub Tema 2: Pengaturan Jadwal Jaga

Pengaturan jadwal jaga dilakukan dengan pola dua hari dinas pagi, dua hari dinas sore, dua hari dinas malam dan dua hari libur. Untuk ekstra libur diberikan dengan menyesuaikan kondisi dan jumlah pasien diruangan. Sesuai dengan pernyataan partisipan sebagai berikut:

“Jadwal jaga dengan pola 2 hari dinas pagi, 2 hari dinas sore, 2 hari dinas malam dan 2 hari libur.” (P1)

“Ekstra libur ini tergantung trend pasien, trend naik tidak diberikan ekstra, kalau pasien sedikit dapat ekstra libur.” (P2)

Sub Tema 3: Pembagian Tugas ke Ruang Pasien dan Nurse Station

Pembagian tugas dilakukan dengan membagi perawat yang bertugas ke ruangan pasien dan perawat yang berjaga di *nurse station*. Pengaturan waktu ke pasien juga dilakukan untuk mengurangi kelelahan perawat. Sesuai dengan pernyataan partisipan sebagai berikut:

“Tapi 1 shift dengan bertugas selama 8 jam bisa dibagi yang masuk duluan dan siapa yang di nurse station.” (P2)

“Mekanisme secara umum yaitu masuk ke ruangan dengan APD lengkap pakai hazmat, dengan kondisi ruangan saat itu tidak ada ac. Lumayan capek, lumayan gerah. Masuk bergantian per 4 jam sekali.” (P3)

Tugas yang dilakukan ke pasien, yaitu: pengkajian, pengambilan sampel darah, membagi obat, mengantar makanan, periksa tanda-tanda vital, dan edukasi. Sedangkan tugas di *nurse station*, yaitu: melakukan dokumentasi, memantau CCTV. Berdasarkan pernyataan partisipan:

“...Kalau pasien baru yang agak lama dimulai dari pengkajian, tindakan sekitar 15-20 menit.” (P1)

“...pengambilan sampel darah kecuali swab PCR ya..” (P2)

“...biasanya gantian, yang masuk nganter obat siapa dan nganter makanan siapa secara bergantian.” (P2)

“Shift dibagi tugasnya, yang bagi obat, periksa TTV, edukasi, dokumentasi. Nt gantian yang masuk ke pasien.” (P3)

“Ada CCTV juga jadi bisa lihat kondisi pasien, kerjaan teman dari layar, dan pakai central monitor juga di nurse station.” (P3)

PEMBAHASAN

Tema 1: Mengusulkan Penambahan Tenaga

Tema pertama dalam penelitian ini merupakan fungsi *staffing* kepala ruangan dalam perekrutan tenaga perawat di ruang isolasi COVID-19. Fungsi yang dilaksanakan yaitu mengusulkan penambahan tenaga perawat. Pengusulan tenaga oleh kepala ruangan dilakukan berdasarkan data jumlah pasien yang mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya sehingga perlu dilakukan penambahan tenaga. Berdasarkan data ini dilakukan pengajuan dan penyampaian kebutuhan penambahan tenaga perawat kepada bidang keperawatan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Relly et al., (2022) yang menyebutkan seluruh kepala ruangan menyatakan kekurangan perawat pada masa pandemi karena ada peningkatan pasien COVID-19. Kepala ruangan adalah manajer tingkat pertama dengan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan pelayanan keperawatan kepada pasien di unit perawatan (Salakory & Parinussa, 2021). Kondisi tersebut membuat kepala ruangan perlu melakukan penambahan tenaga melalui proses penambahan tenaga yang dibutuhkan di ruang isolasi COVID-19. Sesuai dengan pernyataan bahwa kondisi di Wuhan, China upaya yang dilakukan untuk meringankan tenaga kesehatan yang bekerja di garis depan, yaitu dengan penambahan jumlah personel (Uswah et al., 2022.). Proses perekrutan harus tertulis, dikomunikasikan kepada semua karyawan, tidak boleh melanggar Undang-undang ketenagakerjaan atau kontak pekerja dan kebijakan ketenagaan harus ditelaah agar dapat memenuhi kebutuhan staf dan organisasi (Fan et al., 2021).

Tema 2: Melaksanakan Pengaturan Variasi Komposisi Tim, Pengaturan Jadwal Jaga dan Pembagian Tugas ke Ruang Pasien dan Nurse Station

Tema kedua dalam penelitian ini merupakan fungsi *staffing* kepala ruangan dalam penjadwalan dan pembagian tugas perawat di ruang isolasi COVID-19. Pentingnya pengaturan komposisi tim untuk memastikan personil yang ada dalam satu tim tersebut terbagi secara merata dalam hal *skill* dan pengalaman kerja sehingga memudahkan untuk pembagian tanggungjawab. Penjadwalan merupakan hal penting untuk pembagian kerja perawat.

Kepala ruangan sebagai manajer lini pertama berperan sangat penting untuk pengaturan SDM. Sesuai dengan pernyataan bahwa manajer keperawatan mempunyai tanggungjawab untuk membuat pola penjadwalan secara fleksibel dan efisien bagi anggota kelompok secara wajar sesuai dengan beban kerja aktual dengan memperhatikan kondisi fisik (Jun et al., 2020). Penjadwalan harus disesuaikan dengan kondisi perawat dan ruangan. Hasil penelitian ini didapatkan pola penjadwalan yang digunakan, yaitu dua hari jaga pagi, dua hari jaga sore, dua hari jaga malam dan dua hari libur. Ekstra libur diberikan sesuai dengan kondisi dan jumlah pasien yang dirawat. Menurut Boro et al., (2021) sistem penjadwalan yang digunakan pada unit COVID-19 pada masa pandemi berbeda dengan

penjadwalan pada ruang perawatan biasa karena berkaitan dengan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), lama *shift*, pembagian waktu istirahat serta penyesuaian penugasan tenaga perawat. Penelitian lain menunjukkan bahwa tidur yang cukup, nutrisi dan hidrasi diperlukan untuk mendukung profesional perawatan kesehatan yang efektif (Chen et al., 2020). Wu et al., (2020) menyebutkan jadwal kerja dan istirahat bagi tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit untuk menangani kasus COVID-19 harus terus disesuaikan. Pengaturan kerja jika memungkinkan dengan waktu *shift* yang lebih pendek dapat digunakan untuk memberikan istirahat yang cukup di antara *shift* (Maben & Bridges, 2020).

Pengaturan pembagian tugas diperlukan untuk membagi beban pekerjaan perawat. Hasil penelitian didapatkan bahwa pembagian tugas dibedakan antara perawat yang keruangan pasien dan melakukan tindakan dan perawat yang bertugas di *nurse station*. Tugas yang dilakukan ke pasien, yaitu: pengkajian, pengambilan sampel darah, membagi obat, mengantarkan makanan, memeriksa tanda-tanda vital, dan edukasi. Sedangkan tugas di *nurse station*, yaitu: melakukan dokumentasi, memantau CCTV. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Suryadi, dalam proses penanganan pasien COVID-19 beberapa *job description* (deskripsi pekerjaan) yang dilakukan oleh perawat yang menangani pasien COVID-19, yaitu: 1) Perawat memasang infus dan oksigen. 2) Perawat memberikan makanan dan obat. 3) Perawat membantu pasien dalam *personal hygiene*. 4) Perawat melaksanakan program medis. 5) Perawat memberikan motivasi kepada pasien. 6) Perawat membuat laporan harian perkembangan pasien (Abdurrahman & Suryadi, 2022). Pengaturan SDM dilakukan untuk menghindari kelelahan bagi perawat di ruang isolasi COVID-19. Pasien yang bertambah dan kondisi pasien yang beragam menyebabkan beban kerja meningkat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Siagian, menyatakan keluhan kelelahan kerja perawat berada pada tingkat tidak lelah dikarenakan perawat di ruang isolasi merasa ada pembagian waktu yang diatur dengan baik sehingga beban kerja perawat tidak berlebihan (Purba & Siagian, 2021). Pengaturan tersebut dilakukan untuk mengurangi kelelahan bagi perawat. Noviyanti dan Supriyadi menyebutkan pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan, serta waktu kerja yang cukup mampu membantu mengurangi kelelahan untuk perawat (Noviyanti & Supriyadi, 2020).

SIMPULAN

Penelitian ini mendeskripsikan fungsi *staffing* kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19, yaitu tentang perekrutan tenaga, pengaturan jadwal dan pembagian tugas. Perekrutan tenaga dilakukan kepala ruangan dengan mengusulkan penambahan tenaga perawat. Pengaturan jadwal disesuaikan dengan kondisi dan jumlah perawat yang ada sehingga memudahkan dalam pengaturan jadwal jaga. Pembagian tugas dibedakan antara perawat yang melakukan perawatan ke pasien dan perawat yang di *nurse station*.

SARAN

Penelitian ini sebagai rekomendasi bagi rumah sakit dalam mengatur ketenagaan di ruang isolasi COVID-19. Penelitian ini masih perlu dilakukan lanjutan untuk lebih mengeksplorasi peran *staffing* kepala ruangan. Observasi lapangan sangat penting untuk memotret secara nyata peran kepala ruangan di ruang isolasi COVID-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A., & Suryadi, A. (2022). Analisis Beban Kerja Mental pada Perawat Akibat Eskalasi Pasien COVID-19 dengan Subjective Workload Assesment Technique. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(8), 967–980. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/ht.v1i8.1863>
- Ashaf, R. P., Antonio, F. (2021). Pengaruh Praktek Manajemen pada Nurse Satisfaction serta Dampaknya terhadap Nurse Loyalty di Era Pandemi COVID-19 (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta XYZ di Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 5(2), 231-248. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI> 231
- Ayidh, A., Alosaimi, M., Mohammed Al Rashidi, H., Ibrahim, A., Alkhalf, I., Maqad, H., Alotaibi, H., Alshahrani, S. N., & Alresheedi, H. A. (2021). Impact of Nurses Work Environment During COVID-19 One Perception of Workload and Awareness of COVID-19. *Saudi Journal of Nursing and Health Care*, 4(8), 241–248. <https://doi.org/10.36348/sjnhc.2021.v04i08.006>
- Boro, M. F. V, Rahman, L. O. A., & Nurdiana, N. (2021). Optimalisasi Fungsi Staffing Kepala Ruangan dalam Penjadwalan Waktu Kerja dan Istirahat untuk Mengurangi Workload pada Perawat Pelaksana di Masa Pandemi. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 456–469. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2214>
- Chen, H., Sun, L., Du, Z., Zhao, L., & Wang, L. (2020). A Cross-Sectional Study of Mental Health Status and Self-Psychological Adjustment in Nurses who Supported Wuhan for Fighting Against the COVID-19. *Journal of Clinical Nursing*, 29(21–22), 4161–4170. <https://doi.org/10.1111/jocn.15444>
- Deldar, K., Froutan, R., & Ebadi, A. (2021). Nurse Managers' Perceptions and Experiences During the COVID-19 Crisis: A Qualitative Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 26(3), 238–244. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_285_20
- Fan, E. M. P., Nguyen, N. H. L., Ang, S. Y., Aloweni, F., Goh, H. Q. I., Quek, L. T., Ayre, T. C., Pourghaderi, A. R., Lam, S. W., & Ong, E. H. M. (2021). Impact of COVID-19 on Acute Isolation Bed Capacity and Nursing Workforce Requirements: A Retrospective Review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1220–1227. <https://doi.org/10.1111/jonm.13260>
- Gao, X., Jiang, L., Hu, Y., Li, L., & Hou, L. (2020). Nurses' Experiences Regarding Shift Pattern in Isolation Wards During the COVID-19 Pandemic in China: A Qualitative Study. *Journal of Clinical Nursing*, 29(21–22), 4270–4280. <https://doi.org/10.1111/jocn.15464>
- Hoogendoorn, M. E., Brinkman, S., Bosman, R. J., Haringman, J., de Keizer, N. F., & Spijkstra, J. J. (2021). The Impact of COVID-19 on Nursing Workload and Planning of Nursing Staff on the Intensive Care: A Prospective Descriptive Multicenter Study. *International Journal of Nursing Studies*, 121, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104005>
- Jayanti, L. D., Handiyani, H., Yetti, K., Rahman, L. O. A., & Nurdiana, N. (2021). Optimalisasi Fungsi Manajemen Kepala Ruangan melalui Manajemen Burnout Staf Keperawatan di Masa Pandemi. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 411–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2558>
- 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>

- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2020). Fear of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- 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>
- Noviyanti, I., & Supriyadi, S. (2020). Hubungan Kondisi Kerja dengan Kelelahan Kronis pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari. *Jurnal Keperawatan*, 12(2), 71–79. <https://ejournal.akperkyjogja.ac.id/index.php/yky/article/view/20/11>
- Poortaghi, S., Shahmari, M., & Ghobadi, A. (2021). Exploring Nursing Managers' Perceptions of Nursing Workforce Management During the Outbreak of COVID-19: A Content Analysis Study. *BMC Nursing*, 20(27), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00546-x>
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi COVID-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Relly, B., Afyanti, Y., & Syafwani, M. (2022). Pengalaman Kepala Ruangan dalam Mengelola Ruangan yang Merawat Pasien COVID-19. *Syntax Idea*, 4(1), 30–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v4i1.1717>
- Salakory, M. Y., & Parinussa, N. (2021). Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Ambon. *Moluccas Health Journal*, 3(3), 10–22. <https://ojs.ukim.ac.id/index.php/mhj/article/download/700/523>
- Uswah, R. I. N., Irasanti, S. N. (2022). Tingkat Stres Berdasarkan Sif Kerja pada Perawat di Ruang Isolasi COVID-19. *Bandung Conference Series: Medical Science*, 2(1), 42–48. <https://doi.org/10.29313/bcsms.v2i1.342>
- White, J. H. (2021). A Phenomenological Study of Nurse Managers' and Assistant Nurse Managers' Experiences During the COVID-19 Pandemic in the United States. *Journal of Nursing Management*. 29(6), 1525-1534. <https://doi.org/10.1111/jonm.13304>
- Wu, X., Zheng, S., Huang, J., Zheng, Z., Xu, M., & Zhou, Y. (2020). Contingency Nursing Management in Designated Hospitals during COVID-19 Outbreak. *Annals of Global Health*, 86(1), 1–5. <https://doi.org/10.5334/aogh.2918>