

**KEJENUHAN KERJA PADA PERAWAT DIRUANG *INTENSIVE CARE* RUMAH
SAKIT UMUM DAERAH dr. ZAINOEL ABIDIN BANDA
*JOB BURNOUT FACED BY NURSES WORKING AT INTENSIVE CARE UNIT ROOMS
IN REGIONAL PUBLIC HOSPITAL dr. ZAINOEL ABIDIN BANDA ACEH***

Gadis Halizasia¹; Ardia Putra²

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

²Bagian Keilmuan Keperawatan Manajemen Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
e-mail: halizasiagadis@gmail.com; ardiah@unsyiah.ac.id

ABSTRAK

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang sangat beresiko mengalami kejenuhan kerja. Ruang *intensive care* salah satu unit pelayanan rawat inap dirumah sakit yang memberikan perawatan khusus pada penderita yang memerlukan perawatan yang lebih intensif seperti ruangan ICU, ICCU, NICU, PICU, HCU dan RHCU. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kejenuhan kerja pada perawat diruang *intensive care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Populasinya adalah seluruh Perawat Pelaksana diruang *intensive care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel pada penelitian adalah *total sampling*, sebanyak 105 responden. Alat pengumpulan data berupa kuesioner dengan menggunakan metode membagikan angket. Hasil penelitian didapatkan dari 105 responden, sebanyak 45 responden (42,9%) mengalami kejenuhan kerja berat, kejenuhan sedang sebanyak 41 responden (39,0%), dan kejenuhan ringan sebanyak 19 responden (18,1%) yang berarti terdapat gambaran kejenuhan kerja pada perawat pelaksana. Oleh sebab itu peneliti menyarankan rumah sakit agar memperhatikan tingkat kejenuhan untuk menghindari pengaruh kinerja perawat.

Kata Kunci : *intensive care*, kejenuhan kerja, perawat

ABSTRACT

Nurses are one of the professions vulnerable to burnout. Intensive care room is one of the hospitalized inpatient units that provide special care to patients who require more intensive care such as ICU, ICCU, NICU, PICU, HCU and RHCU. The purpose of this study is to determine the picture of job burnout on nurse at intensive care area at dr. Zainoel Abidin Hospital Banda Aceh. The population is all nurses in the intensive care unit at dr. Zainoel Abidin Hospital Banda Aceh. The sampling technique in this study is total sampling, as many as 105 respondents. The data collection tool is a questionnaire with the method of distributing a questionnaire. From the result of it, it was obtained from 105 respondents, as many 45 respondents (42,9%) experienced severe labor burnout, medium burnout of 41 respondents (39,0%), and mild burnout of 19 respondents (18,1%) which means there is a picture of the job burnout the nurses. Therefore it is recommended to hospitals to regard the level of burnout to avoid influence on nurses work performance.

Keywords : *Intensive Care, Job Burnout, Nurses*

PENDAHULUAN

Menurut *International Council of Nursing*, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan dan peningkatan kesehatan, serta pencegahan penyakit di negara yang bersangkutan. Dalam Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan (Yulihastin, 2009). Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus-menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit.

Perawat merupakan tenaga profesional di bidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawatan. Penelitian Hawes (2009) faktor lingkungan, kepemimpinan, dan otonomi dalam praktik klinis menyebabkan stres pada perawat pada dimensi kelelahan emosional. Selain itu beban kerja dan masalah dengan supervisor merupakan stres perawat yang paling signifikan. Ketidakpastian dalam pengobatan, konflik dengan dokter, masalah dengan teman kerja, pasien dan keluarga pasien bisa mempengaruhi kepuasan di ruang perawatan. Perawat merupakan tenaga profesional untuk melayani masyarakat, memberi perawatan dan perlindungan bagi pasien yang membutuhkan pertolongan. Peranan perawat dalam melaksanakan layanan keperawatan harus berkolaborasi dengan profesi lain yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus sehingga mencerminkan sebuah

kemitraan dalam memberikan layanan keperawatan kepada pasien, karena bersinggungan dengan profesi lain seringkali muncul masalah dalam komunikasi sehingga membuat peningkatan emosi dan stress yang dialami oleh perawat.

Perawat di ruang *intensive care* berbeda dengan perawat lain, tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat *intensive care* lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Hudak & Gallo, 2010, p. 131-132). Begitu banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh perawat menunjukkan bahwa profesi perawat rentan sekali mengalami *burnout* terhadap pekerjaannya. *Burnout* merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres kronik yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik (Potter & Perry, 2005).

Menurut Maslach (1982), *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan. *Burnout* memiliki tiga dimensi, pertama kelelahan emosional pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan, dimensi kedua depersonalisasi, pada dimensi ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan ketiga dimensi *reduced personal accomplishment*, pada dimensi ini akan ditandai dengan

adanya sikap tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan.

Menurut Kleiber & Ensmann (Uus, 2010), bibliografi terbaru yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* menunjukkan 43% yang mengalami *burnout* pada perawat, dan hasil persentase yang dapat dilihat bahwa profesi perawat menempati urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*. Hampir setengah dari jumlah keseluruhan pekerja yang mengalami *burnout* adalah perawat. Apabila semakin banyak perawat yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini tentu berdampak buruk bagi masyarakat karena akan memperoleh kualitas pelayanan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa perawat pelaksana di ruang *intensive care* rumah sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin, 8 dari 5 perawat pelaksana mengalami tekanan selama menyelesaikan pekerjaannya. Diantaranya adalah kurangnya penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit atas prestasi yang diraih oleh perawat, kebingungan peran, terdapat hubungan yang kurang baik antar sesama teman. Dengan keluhan pusing, lelah, susah tidur, cepat marah. Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Gambaran Kejenuhan Kerja pada Perawat di Ruang *Intensive Care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.”

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif menggunakan desain *descriptive correlative* dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan pada 05 Mei – 24 Mei 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah

dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 perawat pelaksana dengan teknik *total sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Semua pertanyaan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin (1-5). Data diolah dengan langkah-langkah: *editing, coding, transferring, dan tabulating*.

Penelitian dilakukan setelah mendapatkan surat lulus uji etik dari Komite Etik Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala yang bertujuan untuk melindungi dan menjamin kerahasiaan responden. Peneliti dalam penelitian ini menekankan beberapa etika yaitu: *respect for human dignity, respect for privacy and confidentiality, respect for justice and inclusiveness, dan balancing harms and benefits*.

Analisa data terdiri dari analisa univariat. Analisa univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi dari setiap variabel.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 105 responden, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Demografi	f	%
1	Usia		
	17-25 tahun	4	3,8
	26-35 tahun	79	75,2
	36-45 tahun	21	20,2
2	46-55 tahun	1	1,0
	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	22	21,0
	Perempuan	83	79,0
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	16	15,2
	Menikah	89	84,8
4	Pendidikan		
	Terakhir	61	58,1
	Diploma	22	21,0
	Sarjana	22	21,0
	Ners		

5 Lama Bertugas		
<1 Tahun	8	7,6
1-5Tahun	64	61,0
6-10 Tahun	29	27,6
>10 Tahun	4	3,8

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden dengan kategori umur tertinggi berada pada usia dewasa awal 26 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 79 orang (75,2%), jenis kelamin yang mayoritas pada kategori perempuan yaitu 83 orang (79,0%) hampir seluruh responden telah menikah yaitu 89 orang (84,8%), pendidikan terakhir didominasi diploma yaitu 61 orang (58,1%), lama bekerja berada pada rentang 1-5 tahun sebanyak 64 (61,0%).

Tabel 2. Gambaran Kejenuhan Kerja

No	Kejenuhan Kerja	f	%
1	Rendah	19	18,1
2	Sedang	41	39,0
3	Berat	45	42,9

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa proporsi terbanyak kejenuhan kerja pada perawat berada pada kategori berat yaitu sebanyak 45 orang (42,9%).

PEMBAHASAN

1. Gambaran Karakteristik Responden

Hasil penelitian didapatkan bahwa kategori umur tertinggi berada dewasa awal 26 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 79 orang (75,2%) dengan kejenuhan kerja (75,6%). Maslach (1982 dalam Caputo 1991) mengatakan orang usia muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* lebih besar dari pada orang usia lebih tua. Di Amerika Serikat (USA) *burnout* paling sering terjadi pada karyawan muda dengan usia dibawah 30 tahun, yang mempunyai pengalaman pekerjaan yang relatif sedikit oleh Maslach(1996 dalam Cooper et al., 2003). Para pekerja pemberi pelayanan di usia muda

dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

Hasil penelitian diperoleh bahwa jenis kelamin yang mayoritas pada kategori perempuan yaitu 83 orang (79,0%) dengan kejenuhan kerja (80,0%). Pada penelitian sebelumnya oleh Etzion & Pines, 1986 (dalam Cooper et al., 2003) digambarkan bahwa perempuan mengalami *burnout* dengan tingkat yang lebih tinggi dari pria. Namun, penelitian Greenglass, 1991 (dalam Cooper et al., 2003) menunjukkan pengaruh gender berubah terkait dengan peran dalam pekerjaan dan posisi hirarki. Maka dapat dikatakan bahwa perempuan lebih rentan terkena kejenuhan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan pendidikan terakhir didominasi diploma yaitu 61 orang (58,1%) dengan kejenuhan kerja (62,2%). Menurut Maslach, 1986 (dalam Cooper et al. 2003) *burnout* juga berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan. Sedangkan menurut Fletcher, 1988 (dalam Cooper et al. 2003) stres yang sering terjadi pada para pekerja terkait dengan lemahnya pendidikan dan status yang rendah.

Hasil penelitian lama bekerja berada pada rentang 1-5 tahun sebanyak 64 (61,0%). Menurut Maslach tahun 2008 kejenuhan kerja (*Burnout*) ini cenderung dirasakan pada karyawan dengan lama kerja yang dini, karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya,

sedangkan untuk karyawan yang baru memulai menguasai pekerjaannya dan mulai belajar menguasai pekerjaan secara tidak langsung dapat menjadi beban dan stres pada pegawai baru yang pada akhirnya dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

2. Gambaran Kejenuhan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat gambaran kejenuhan kerja pada perawat diruang *intensive care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh, yang diperoleh hasil penelitian dari 105 responden yang terdiri dari 45 responden (42,9%) yang mengalami kejenuhan kerja berat, 41 responden (39,0%) yang mengalami kejenuhan kerja sedang, 19 responden (18,1%) mengalami kejenuhan kerja ringan. Dari hasil kuesioner domain kejenuhan yang paling menonjol adalah kelelahan emosional, depersonalisasi.

Menurut teori kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah proses kelelahan fisik dan emosional yang diperkirakan dapat terjadi akibat faktor-faktor stres yang berhubungan dengan pekerjaan (kamus keperawatan edisi 7, 2005). Sedangkan menurut *Nasional Safety Council* tahun 2009 kejenuhan kerja merupakan akibat dari stress kerja dan beban kerja yang paling umum. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (Rita, 2004). Kejenuhan itu sendiri juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat melakukan suatu pekerjaan. Apabila lingkungan yang dirasa sesuai dengan apa yang di kehendaki dan sesuai

dengan kemampuan maka kejenuhan ini akan dapat dihindari.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Wandy, 2007). Beban kerja dapat dilihat dari tugas-tugas yang diberikan kepada perawat dalam kegiatan sehari-harinya. Apakah melebihi dari kemampuan mereka, bervariasi, atau adakah tugas tambahan diluar tugas sehari-hari perawat. Semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan perawat, maka akan semakin besar beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat tersebut, dan apabila semakin besar beban mereka akan dapat menyebabkan kejenuhan. Kejenuhan kerja (*Burnout*) ini juga dapat dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (*overload*) (Muslihudin, 2009).

Gejala yang dapat ditunjukkan oleh seseorang yang mengalami kejenuhan kerja antara lain resistensi yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan, terdapat perasaan gagal didalam diri, cepat marah dan sering kesal, rasa bersalah dan menyalahkan, keengganan dan ketidakberdayaan, negativisme, isolasi dan penarikan diri, perasaan capek dan lelah setiap hari, sering memperhatikan jam ketika melaksanakan kegiatan, hilang perasaan positif terhadap klien, menunda kontak dengan klien, menyamaratakan klien, tidak mampu menyimak apa yang klien ceritakan, merasa tidak aktif, sinisme terhadap klien dan sikap menyalahkan, gangguan tidur atau sulit tidur, asyik dengan diri sendiri.

Tugas-tugas yang dilakukan oleh perawat di ruang *intensive care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh antara lain memelihara kebersihan ruang rawat dan lingkungannya, menerima pasien sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pengkajian keperawatan sesuai batas kewenangannya, menentukan masalah keperawatan sesuai dengan kemampuannya, melakukan tindakan keperawatan kepada pasien sesuai kebutuhan dan batas kemampuannya, melatih/membantu pasien untuk melakukan latihan gerak, melakukan tindakan darurat kepada pasien sesuai protap yang berlaku, melaksanakan evaluasi tindakan keperawatan sesuai batas kemampuannya, mengobservasi kondisi pasien, selanjutnya melakukan tindakan yang tepat berdasarkan hasil observasi tersebut, sesuai batas kemampuannya, berperan serta dengan anggota tim kesehatan dalam membahas kasus dan upaya meningkatkan mutu asuhan keperawatan, melaksanakan tugas pagi, sore, malam dan hari libur secara bergilir sesuai jadwal, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang rawat, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang keperawatan, antara lain melalui pertemuan ilmiah dan penataran atas ijin/persetujuan atasan, melaksanakan sistem pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan yang tepat dan benar sesuai standar asuhan keperawatan, melaksanakan serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tertulis, pada saat penggantian dinas, memberikan penyuluhan kesehatan

kepada pasien dan keluarganya sesuai dengan keadaan dan kebutuhan pasien, melatih pasien menggunakan alat bantu yang dibutuhkan, melatih pasien untuk melaksanakan tindakan keperawatan, menyiapkan pasien yang akan pulang (Depkes, 2000).

Hasil kuesioner di dapatkan dominan kejenuhan yang paling menonjol pada penelitian ini adalah kelelahan emosional. Kelelahan emosional disini lebih ke arah persepsi responden terhadap perasaan capek dan lelah baik dalam segi psikologis maupun fisik, Kelelahan emosional di sini dapat dilihat dari kuesioner kejenuhan kerja pada no pertanyaan 2 sampai 5, sedangkan depersonalisasi ini adalah pertanyaan no 6,7,8 tentang sikap sinis sesama rekan kerja, perasaan acuh, dan kurangnya motivasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti berpendapat bahwa apabila kejenuhan kerja terjadi pada perawat maka akan mempengaruhi menurunnya kinerja seorang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 45 responden (42,9%) yang mengalami kejenuhan kerja berat. Jika hal ini dibiarkan secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan berdampak negatif. Maka penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran untuk mempertimbangkan sesama rekan kerja lainnya harus memiliki hubungan yang baik agar mengurangi kemungkinan terjadinya kejenuhan kerja pada perawat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa 45 responden (42,9%) terdapat kejenuhan kerja berat pada perawat di Ruang *Intensive Care* Rumah

Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh

Diharapkan bagi perawat pelaksana ruang *Intensive Care* Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh agar dapat mengurangi kejenuhan kerja dengan meningkatkan kinerja mereka dengan cara mengevaluasi hasil kinerja, mengikuti pelatihan-pelatihan, menyusun lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja dapat lebih maksimal, memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja

REFERENSI

- Aisyah, R, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Burnout pada Guru Sekolah Menengah Atas (SMA)", Fakultas Psikologi Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta, 2008.
- Baron, R.A. & Greenberg, J, "*Behaviour Organization, Understanding and Managing the Human Side of Work (5th ed)*", Boston : Allyn and Bacon, Boston, 1990.
- Barnet, R.C, "A Closer Look at the Measurement of Burnout". <http://www.bellpub.com/jabr/1999/th 990201.pdf>. 1999
- Cooper et al. "*Handbook of work and Healthy Psychology*", England : John Wiley & Sons, 1996.
- Cherniss, Cary. "*Staff Burnout : Job Stress in The Human Service*", London Sage Publications. 1980.
- Farber, B.A. "*Crisis in Education. Stress and Burnout in The American Teacher*". Jossey-Bass, San Fransisco 1991.
- Maslach, C. 1993. *A Multidimensional Theory of Burnout : In Theories of Organizational Stress* (Editor : C. L. Cooper). Oxford : Oxford University Press
- Maslach, C., & Leiter, D. 1998. *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Mahlmeister. (2003). *Burnout Of Employe*. Amerika : ISH
- Muslihudin. (2009) fenomena Kejenuhan (*Burnout*) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan \(Burnout\) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html](http://www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan (Burnout) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html).
- Nasional Safety Council. (2004). *Manajemen Stress*. Jakarta : ECG
- Notoadmodjo, S. "Metodologi Penelitian Kesehatan". Revisi Edisi. Penerbit ALFABETA. Bandung. 2002
- Nurhayati, Evi, "Tinjauan Karakteristik Pasien Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat (JPKM) Pensiun di Unit Rawat Jalan Rumah Sakit Pelabuhan". Fakultas Kesehatan dan Fisioterapi Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta, 2004
- Nurjayadi. 2004. *Kejenuhan kerja (burnout) pada karyawan*. Jurnal phronesis 11(6), 40-55.
- Pines, Ayala and Aronson, Elliot. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*, New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- Rosyid, H.F. "*Burnout: Penghambat Produktifitas yang perlu dicermati*", Buletin Psikologi, IV(1), 1996
- Sugiyono, Sumadi. "Metodologi Penelitian (Edisi Kedua)". PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004
- Sugiyono. "*Metode Penelitian Pendidikan*". Alfabeta. Bandung. 2007
- Sugiyono. "Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Alfabeta. Bandung. 2008
- Sutjipto. "Apakah anda Mengalami Burnout?". Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2001

Yulianto, Aries. *“Diktat Pengantar Psikometri”*.
Universitas Indonusa Esa Unggul,
Jakarta. 2005

Yulihastin, Erma. *“Bekerja Sebagai Perawat”*.
Penerbit Erlangga. Bogor, 2009