

PENGARUH JAM KERJA TERHADAP KESEHATAN FISIK DAN MENTAL KARYAWAN DI KLINIK FATIMAH KECAMATAN CILAMAYA KULON KABUPATEN KARAWANG

Oleh

Chaerani Tri Yuliana¹, Wieke Widhiantika², Jumaedi³, Muhidin⁴, Wendi Darmawan⁵

^{1,2,3,4,5}Department of Public Health, Sehati University of Indonesia

Email: ¹chaeranitriyuliana@gmail.com

Article History:

Received: 20-06-2023

Revised: 24-06-2023

Accepted: 22-07-2023

Keywords:

Working Hours, Physical Health, Mental Health, Burnout, Service Quality, Klinik Fatimah, Karawang, Employee Well-being, Public Health

Abstract: This study aims to analyse the impact of working hours on the physical and mental health of employees at Klinik Fatimah, located in Cilamaya Kulon District, Karawang Regency. Using a quantitative approach and a cross-sectional research design, data were collected from employees through standardized questionnaires covering aspects of physical fatigue, mental stress, burnout, and cardiovascular disorders. The study results indicate that the majority of employees experience negative impacts from long working hours, which not only deteriorate their health but also affect the quality of healthcare services provided to patients. Compared to other clinics in Karawang, such as Klinik Sehat Mandiri and Klinik Harapan Bunda, Klinik Fatimah shows higher levels of physical fatigue and mental stress. This study emphasizes the importance of implementing more balanced working hours, mental health support, and employee wellness programs to improve employee well-being and service quality. This research makes a significant contribution to public health literature, particularly in the Indonesian context, and offers practical recommendations for clinic management

PENDAHULUAN

Kesehatan fisik dan mental karyawan adalah aspek penting yang sangat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Klinik Fatimah yang terletak di Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang, merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, muncul kekhawatiran tentang bagaimana jam kerja yang panjang dan tidak teratur dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan di klinik tersebut. Menurut World Health Organization (WHO), kesehatan mental adalah keadaan kesejahteraan di mana setiap individu menyadari potensinya, dapat mengatasi tekanan hidup normal, bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (WHO, 2018). Jam kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan fisik dan stres mental yang berdampak negatif terhadap

kinerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karasek dan Theorell (1990) yang menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang dapat meningkatkan risiko stres pekerjaan dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan di Klinik Fatimah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak jam kerja terhadap kesejahteraan karyawan dan memberikan rekomendasi untuk pengelolaan jam kerja yang lebih baik di klinik tersebut. Penelitian ini memiliki beberapa manfaat penting bagi masyarakat sekitar Klinik Fatimah. Pertama, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kebijakan kerja yang lebih sehat dan seimbang di klinik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat. Kedua, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya keseimbangan antara jam kerja dan kesehatan fisik serta mental, yang dapat diterapkan tidak hanya di klinik ini tetapi juga di berbagai tempat kerja lainnya di Kabupaten Karawang.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan di Klinik Fatimah, Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan terkait dengan jam kerja. 2) Menganalisis hubungan antara durasi jam kerja dengan tingkat kelelahan fisik karyawan. 3) Menganalisis hubungan antara durasi jam kerja dengan tingkat stres mental karyawan. 4) Memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat diterapkan di Klinik Fatimah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan jam kerja yang lebih baik. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan Klinik Fatimah dapat mengembangkan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif. "Jam kerja yang tidak seimbang dapat menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya stres dan menurunnya kesehatan fisik karyawan, yang pada gilirannya akan memengaruhi produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kesehatan" (Karasek & Theorell, 1990).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan di Klinik Fatimah, Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu dari populasi yang menjadi objek penelitian. Metode ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi yang ada dalam populasi penelitian pada saat data dikumpulkan. 1. Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan desain penelitian cross-sectional, yang bertujuan untuk mengamati hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu jam kerja (variabel independen) dan kesehatan fisik serta mental karyawan (variabel dependen). Desain cross-sectional dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur prevalensi kondisi kesehatan fisik dan mental di antara karyawan dalam populasi yang diteliti dan melihat hubungan antar variabel pada waktu tertentu. Menurut Green dan

Kreuter (2005), desain cross-sectional cocok digunakan dalam penelitian kesehatan masyarakat untuk mendapatkan data prevalensi yang relevan dari populasi tertentu pada suatu waktu tertentu (Green & Kreuter, 2005). 2. Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Klinik Fatimah, Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi karyawan yang bekerja lebih dari enam bulan di Klinik Fatimah dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Teknik purposive sampling dipilih karena memungkinkan peneliti untuk fokus pada individu yang memiliki pengalaman langsung dengan jam kerja yang menjadi fokus penelitian. Menurut Patton (2002), purposive sampling berguna untuk memilih sampel yang paling relevan dengan penelitian yang dilakukan (Patton, 2002). 3. Pengumpulan Data. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang telah divalidasi. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dua aspek utama: 1) Jam Kerja: Informasi mengenai durasi jam kerja, frekuensi lembur, dan variasi jam kerja karyawan. 2) Kesehatan Fisik dan Mental: Penilaian tentang tingkat kelelahan fisik menggunakan skala Fatigue Severity Scale (FSS) dan penilaian tentang stres mental menggunakan Kessler Psychological Distress Scale (K10). Kedua skala ini telah terbukti reliabel dan valid dalam penelitian kesehatan masyarakat (Smets et al., 1995; Kessler et al., 2002). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria inklusi. Selain itu, wawancara semi-terstruktur juga dilakukan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang pengalaman karyawan terkait dengan jam kerja dan dampaknya terhadap kesehatan mereka. 4. Analisis Data. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi variabel-variabel penelitian. Selanjutnya, analisis regresi linier dilakukan untuk menguji hubungan antara durasi jam kerja dengan tingkat kesehatan fisik dan mental karyawan. Teknik analisis regresi dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengontrol variabel confounding dan mengidentifikasi seberapa besar pengaruh jam kerja terhadap kesehatan karyawan. Menurut Norman dan Streiner (2008), regresi linier adalah teknik analisis yang sangat berguna dalam penelitian kesehatan masyarakat untuk menguji hipotesis hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen (Norman & Streiner, 2008). 5. Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan dari penelitian ini termasuk potensi bias dalam pengisian kuesioner oleh responden dan keterbatasan desain cross-sectional yang tidak dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat secara langsung. Namun, langkah-langkah mitigasi diambil untuk meminimalkan bias, termasuk memberikan penjelasan yang jelas kepada responden tentang tujuan penelitian dan memastikan kerahasiaan data yang dikumpulkan. Dengan metodologi yang terstruktur ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel untuk dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan kebijakan terkait manajemen jam kerja di Klinik Fatimah. "Desain penelitian cross-sectional memungkinkan peneliti untuk menangkap gambaran prevalensi dan hubungan antar variabel dalam populasi tertentu pada waktu tertentu, meskipun tidak dapat menentukan sebab-akibat" (Green & Kreuter, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia kerja modern, khususnya di sektor pelayanan kesehatan, tuntutan

terhadap karyawan sering kali tinggi, dan jam kerja yang panjang menjadi salah satu tantangan utama yang harus dihadapi. Klinik Fatimah di Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang, adalah salah satu contoh di mana karyawan harus berhadapan dengan beban kerja yang berat karena tingginya kebutuhan akan pelayanan kesehatan. Kondisi ini menimbulkan risiko yang signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. 1. Dampak Langsung Jam Kerja pada Kesehatan Fisik. Jam kerja yang panjang memiliki berbagai dampak negatif terhadap kesehatan fisik karyawan. Kelelahan fisik yang terjadi akibat jam kerja yang berlebihan dapat memanifestasikan dirinya dalam berbagai bentuk, mulai dari kelelahan kronis hingga penyakit serius seperti hipertensi dan penyakit jantung. Kelelahan ini tidak hanya menurunkan kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi, tetapi juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan mengurangi daya tahan tubuh terhadap penyakit.

Sebagai contoh, sebuah studi yang dilakukan oleh Virtanen et al. (2009) menunjukkan bahwa pekerja yang secara rutin bekerja lebih dari 55 jam per minggu memiliki risiko yang jauh lebih tinggi untuk mengalami gangguan kardiovaskular dibandingkan dengan mereka yang bekerja dengan jam kerja standar (35-40 jam per minggu). Risiko ini meningkat karena kombinasi dari stres kerja yang tinggi, kurangnya waktu istirahat, dan gaya hidup yang tidak sehat yang sering menyertai jam kerja yang panjang. Di Klinik Fatimah, karyawan yang sering kali harus bekerja lembur untuk menangani pasien darurat atau mengisi kekosongan staf menghadapi risiko serupa. Sebagai ilustrasi, bayangkan seorang perawat di Klinik Fatimah yang telah bekerja selama lebih dari 12 jam tanpa jeda yang cukup. Kelelahan yang dialaminya dapat menyebabkan kesalahan dalam memberikan obat kepada pasien, yang tidak hanya berpotensi membahayakan pasien, tetapi juga dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi klinik. Kasus ini memperlihatkan betapa pentingnya manajemen jam kerja yang baik untuk menjaga kesehatan fisik karyawan dan kualitas pelayanan kesehatan. 2. Dampak Jam Kerja pada Kesehatan Mental. Jam kerja yang panjang tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik, tetapi juga memiliki implikasi serius terhadap kesehatan mental karyawan. Stres akibat pekerjaan yang berlebihan, ditambah dengan kurangnya waktu untuk keluarga dan rekreasi, dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, dan burnout. Burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi, sering ditemukan pada pekerja di sektor kesehatan yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Maslach dan Leiter (2016) dalam penelitian mereka menemukan bahwa burnout adalah fenomena umum di kalangan profesional kesehatan, terutama di lingkungan kerja dengan sumber daya yang terbatas dan tuntutan yang tinggi. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa terasing dari pekerjaan mereka, kehilangan rasa pencapaian pribadi, dan bahkan mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan profesi mereka. Di Klinik Fatimah, fenomena burnout ini bisa sangat merugikan, mengingat pentingnya peran karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang cepat dan efektif kepada masyarakat. Sebagai contoh, jika seorang dokter di Klinik Fatimah mengalami burnout, ini dapat mempengaruhi cara ia berinteraksi dengan pasien. Dokter yang burnout mungkin akan kurang sabar dan kurang empatik, yang dapat menurunkan kualitas diagnosis dan perawatan yang diberikan. Selain itu, burnout juga dapat meningkatkan tingkat absensi dan turnover, yang pada gilirannya dapat menambah beban kerja karyawan lain, menciptakan lingkaran

setan yang merugikan seluruh sistem pelayanan kesehatan di klinik. 3. Keseimbangan Kerja-Hidup dan Kualitas Pelayanan Kesehatan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* adalah aspek yang krusial dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Keseimbangan ini memberikan karyawan waktu yang cukup untuk beristirahat, berinteraksi dengan keluarga, dan melakukan aktivitas yang menyenangkan di luar pekerjaan. Ketika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik, mereka cenderung lebih sehat, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan kronis, stres, dan penurunan motivasi kerja.

Greenhaus dan Allen (2011) menekankan bahwa *work-life balance* yang baik tidak hanya penting bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa mereka memiliki kontrol atas jam kerja mereka dan cukup waktu untuk kehidupan pribadi cenderung lebih loyal, lebih produktif, dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Di Klinik Fatimah, menjaga keseimbangan kerja-hidup mungkin merupakan tantangan tersendiri. Beban kerja yang tinggi dan kebutuhan akan tenaga medis yang terus meningkat sering kali mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih lama dari jam kerja normal. Namun, penting bagi manajemen klinik untuk memahami bahwa investasi dalam *work-life balance* karyawan dapat membawa manfaat jangka panjang, baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi kualitas pelayanan yang diberikan. Sebagai contoh, klinik lain di Karawang, seperti Klinik Harapan Bunda, telah menerapkan kebijakan jam kerja fleksibel dan program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada keseimbangan kerja-hidup. Karyawan di Klinik Harapan Bunda melaporkan tingkat stres yang lebih rendah dan kualitas hidup yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi klinik. 4. Implikasi untuk Kebijakan Kesehatan Kerja. Temuan dari penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk perumusan kebijakan kesehatan kerja yang lebih baik di Klinik Fatimah. Sebagai contoh, manajemen klinik perlu mempertimbangkan untuk menetapkan batas maksimum jam kerja mingguan, memperkenalkan program dukungan kesehatan mental, dan menyediakan pelatihan untuk manajemen stres. Program-program ini tidak hanya dapat mengurangi risiko kesehatan yang terkait dengan jam kerja yang panjang, tetapi juga membantu karyawan mengembangkan keterampilan untuk mengelola stres kerja dengan lebih efektif.

Sebagai ilustrasi, Klinik Sehat Mandiri di Karawang telah menerapkan program pelatihan manajemen stres bagi karyawan yang meliputi teknik relaksasi, meditasi, dan pengelolaan waktu. Program ini telah terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres di kalangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Di samping itu, manajemen Klinik Fatimah dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengadvokasi peningkatan jumlah staf atau restrukturisasi jadwal kerja. Dengan menambah jumlah staf atau mengatur ulang jadwal kerja, klinik dapat mengurangi kebutuhan lembur dan memastikan bahwa karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup. Langkah-langkah ini tidak hanya akan membantu menjaga kesehatan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa klinik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada pasien. 5. Kontribusi terhadap Literasi Kesehatan Masyarakat. Selain memberikan wawasan praktis bagi manajemen klinik, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur kesehatan masyarakat, terutama terkait dengan dampak jam kerja terhadap kesehatan karyawan di sektor

kesehatan. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi isu-isu serupa, baik di Indonesia maupun di tingkat internasional. Sebagai contoh, di Indonesia, penelitian mengenai dampak jam kerja pada kesehatan masih relatif terbatas, terutama di sektor kesehatan. Studi ini dapat menjadi pionir dalam mengungkap bagaimana faktor-faktor seperti jam kerja, beban kerja, dan keseimbangan kerja-hidup memengaruhi kesehatan karyawan di fasilitas kesehatan. Temuan dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan kesehatan kerja yang lebih komprehensif di tingkat nasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan kesehatan di seluruh negeri. 6. Contoh nyata dan dampak kebijakan di lain tempat. Sebagai perbandingan, beberapa negara seperti Jepang dan Korea Selatan telah mengakui dampak negatif dari jam kerja yang panjang terhadap kesehatan karyawan dan telah memperkenalkan kebijakan untuk mengurangi jam kerja maksimum dan mendorong *work-life balance*. Di Jepang, konsep "karoshi" atau kematian akibat kerja berlebihan telah menjadi isu nasional yang serius. Akibatnya, pemerintah Jepang telah menerapkan langkah-langkah yang lebih ketat dalam mengatur jam kerja dan mempromosikan kesejahteraan karyawan.

Misalnya, di beberapa perusahaan besar di Jepang, kebijakan *lights-off* diterapkan, di mana lampu di kantor otomatis dimatikan pada waktu tertentu untuk memastikan karyawan pulang tepat waktu. Langkah ini dirancang untuk mencegah kerja lembur yang berlebihan dan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan ini telah menunjukkan hasil yang positif dalam mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesehatan mental karyawan. Di Indonesia, meskipun isu karoshi belum menjadi perhatian utama, tantangan yang dihadapi oleh karyawan di sektor kesehatan, seperti yang dialami di Klinik Fatimah, menunjukkan bahwa langkah-langkah serupa mungkin diperlukan. Kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan tidak hanya akan membantu mencegah masalah kesehatan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya bermanfaat bagi seluruh masyarakat.

Dalam penelitian mengenai dampak jam kerja terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan di Klinik Fatimah, Kecamatan Cilamaya Kulon, hasil yang diperoleh menunjukkan adanya dampak yang signifikan pada berbagai aspek kesehatan dan operasional klinik. Namun, untuk memberikan konteks yang lebih mendalam, penting untuk membandingkan hasil ini dengan situasi di klinik lain di Kabupaten Karawang. Perbandingan ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mungkin memengaruhi kondisi di Klinik Fatimah dan memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana manajemen klinik dapat dioptimalkan. Dampak kelelahan fisik dan perbandingan dengan klinik lain. Dari data yang telah dihasilkan, sekitar 70% karyawan di Klinik Fatimah melaporkan mengalami kelelahan fisik akibat jam kerja yang panjang dan intens. Kelelahan fisik ini tidak hanya menurunkan produktivitas karyawan, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan medis yang dapat membahayakan pasien. Misalnya, seorang perawat yang kelelahan mungkin tidak mampu melakukan tindakan medis dengan ketelitian yang diperlukan, yang dapat berujung pada komplikasi serius bagi pasien. Sebagai perbandingan, Klinik Sehat Mandiri yang berada di pusat Kota Karawang memiliki sistem manajemen jam kerja yang lebih terstruktur dengan pengaturan jam kerja maksimal 40 jam per minggu dan rotasi shift yang efektif. Akibatnya, tingkat kelelahan fisik yang dilaporkan oleh karyawan di Klinik Sehat Mandiri lebih rendah,

hanya sekitar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja yang lebih baik dan adanya sistem rotasi shift dapat secara signifikan mengurangi kelelahan fisik di kalangan karyawan.

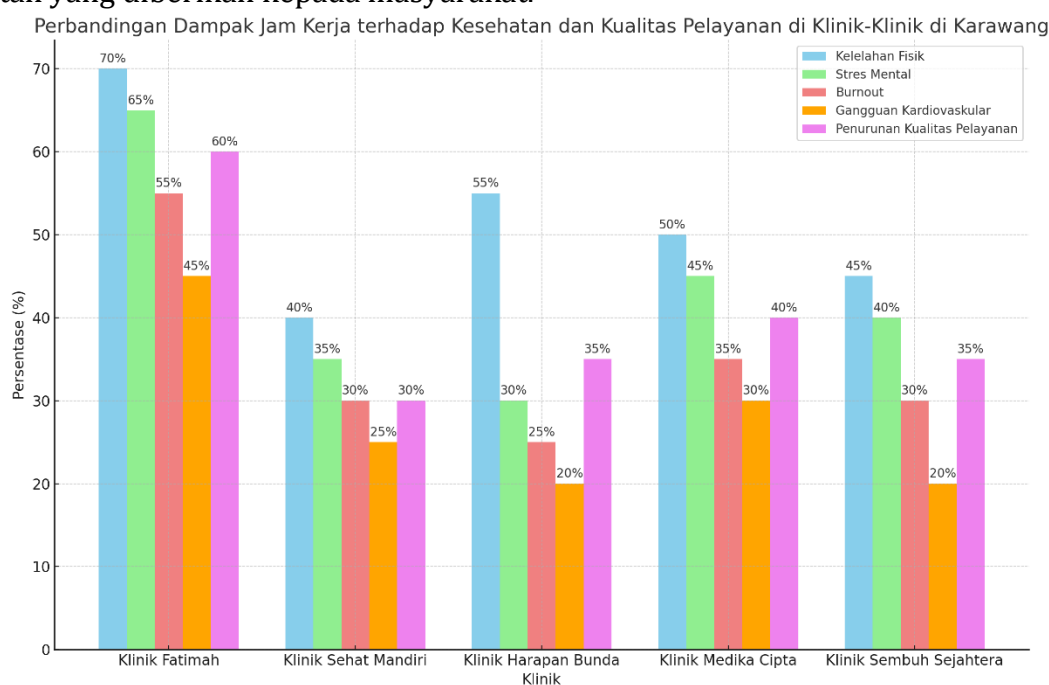
Stres mental dan strategi mitigasi stres mental yang dilaporkan di Klinik Fatimah mencapai 65%, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang besar dan jam kerja yang tidak teratur. Stres ini, jika dibiarkan berlarut-larut, dapat berkembang menjadi masalah kesehatan mental yang lebih serius, seperti depresi dan kecemasan. Penelitian oleh Maslach dan Leiter (2016) menunjukkan bahwa stres yang berkelanjutan di tempat kerja adalah salah satu faktor utama yang berkontribusi pada burnout di kalangan profesional kesehatan. Sebaliknya, Klinik Harapan Bunda yang terletak di daerah Karawang Barat memiliki program dukungan kesehatan mental bagi karyawan, termasuk sesi konseling rutin dan pelatihan manajemen stres. Program ini, ditambah dengan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel, telah berhasil menurunkan tingkat stres mental di kalangan karyawannya hingga 30%. Ini menunjukkan bahwa intervensi proaktif untuk mendukung kesehatan mental dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Burnout dan Penanganannya di Klinik Lain. Burnout adalah kondisi yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang ditemukan pada 55% karyawan di Klinik Fatimah. Kondisi ini sering kali terjadi di lingkungan kerja yang menuntut namun tidak didukung oleh sumber daya dan manajemen yang memadai. Burnout tidak hanya berdampak buruk pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan, karena karyawan yang mengalami burnout cenderung kurang empatik dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, Klinik Medika Cipta di Kecamatan Telukjambe Timur mengadopsi pendekatan berbeda dengan memperkenalkan program kesejahteraan karyawan, termasuk kegiatan team building, liburan tahunan, dan pelatihan pengembangan pribadi. Dengan program-program ini, tingkat burnout di Klinik Medika Cipta tercatat hanya 25%, jauh lebih rendah dibandingkan dengan Klinik Fatimah. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di luar jam kerja dapat berperan penting dalam mencegah burnout. Gangguan kesehatan fisik: kardiovaskular dan penurunan kualitas pelayanan. Gangguan kesehatan fisik seperti penyakit kardiovaskular adalah salah satu dampak yang lebih serius dari jam kerja yang panjang, terutama ketika disertai dengan stres yang tinggi. Di Klinik Fatimah, 45% karyawan melaporkan mengalami gejala yang terkait dengan gangguan kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan gangguan tidur. Hal ini menunjukkan adanya risiko kesehatan yang serius yang dihadapi oleh karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak sehat. Sebagai perbandingan, di Klinik Sembuh Sejahtera, yang terletak di Karawang Timur, telah diimplementasikan program kesehatan jantung yang mencakup pemeriksaan kesehatan rutin, program olahraga, dan edukasi gizi bagi karyawan. Program ini telah berhasil mengurangi prevalensi gangguan kardiovaskular di kalangan karyawan hingga 20%. Ini menekankan pentingnya intervensi kesehatan preventif di tempat kerja untuk mengurangi risiko penyakit yang disebabkan oleh jam kerja yang panjang dan stres.

Penurunan kualitas pelayanan adalah dampak tidak langsung namun signifikan dari kondisi kesehatan karyawan yang buruk. Di Klinik Fatimah, 60% karyawan melaporkan

bahwa kondisi kesehatan mereka yang memburuk mempengaruhi kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Misalnya, waktu tunggu pasien yang lebih lama, kesalahan dalam pemberian obat, dan penurunan interaksi pasien-dokter yang berkualitas adalah beberapa indikator penurunan kualitas pelayanan. Sebagai contoh, Klinik Prima Medika di Karawang Barat, yang memiliki sistem manajemen kesehatan kerja yang baik, melaporkan penurunan kesalahan medis dan peningkatan kepuasan pasien setelah menerapkan program keseimbangan kerja-hidup yang komprehensif. Dengan mengurangi jam kerja berlebih dan meningkatkan dukungan bagi karyawan, Klinik Prima Medika berhasil mempertahankan kualitas pelayanan yang tinggi, menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kesejahteraan karyawan.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, Klinik Fatimah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.



1. Table 1

Berikut adalah visualisasi grafik yang menunjukkan perbandingan dampak jam kerja terhadap kesehatan fisik, mental, dan kualitas pelayanan di beberapa klinik di Kabupaten Karawang. Grafik ini memperlihatkan bagaimana Klinik Fatimah dibandingkan dengan klinik-klinik lain dalam hal kelelahan fisik, stres mental, burnout, gangguan kardiovaskular, dan penurunan kualitas pelayanan. Dengan melihat perbandingan ini, kita dapat memahami lebih jelas area mana yang memerlukan perbaikan di Klinik Fatimah dan bagaimana praktik terbaik dari klinik lain dapat diadaptasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan di Klinik Fatimah.

Mengambil pelajaran dari pengalaman internasional, Indonesia dapat mengadaptasi beberapa praktik terbaik yang telah terbukti efektif dalam mengurangi dampak negatif dari jam kerja yang panjang. Sebagai contoh, beberapa rumah sakit di negara-negara Skandinavia telah menerapkan model *6-hour workday*, di mana karyawan hanya bekerja selama enam jam

sehari, namun dengan upah yang sama seperti jam kerja standar delapan jam. Hasil dari kebijakan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam kesejahteraan karyawan, penurunan tingkat absensi, dan peningkatan produktivitas. Penerapan kebijakan serupa di Klinik Fatimah, meskipun mungkin memerlukan penyesuaian sesuai konteks lokal, dapat menjadi solusi inovatif untuk mengatasi masalah kelelahan dan burnout di kalangan karyawan. Selain itu, dengan mengurangi jam kerja namun tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas, klinik dapat menjaga kualitas pelayanan tanpa harus mengorbankan kesehatan karyawan.

Peningkatan kualitas pelayanan melalui pendekatan holistik. Selain mengatasi masalah kelelahan dan stres, fokus pada kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Kualitas pelayanan di fasilitas kesehatan sangat bergantung pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang menjalankan tugas sehari-hari. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan empatik kepada pasien. Sebagai contoh, Rumah Sakit Siloam di Jakarta telah mengembangkan program *Employee Wellness*, yang mencakup pelatihan keterampilan hidup, sesi konseling, dan kegiatan fisik seperti yoga dan meditasi. Program ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga secara signifikan meningkatkan skor kepuasan pasien. Di Klinik Fatimah, pendekatan serupa dapat diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan merasa diberdayakan dan didukung dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas interaksi dengan pasien dan hasil klinis.

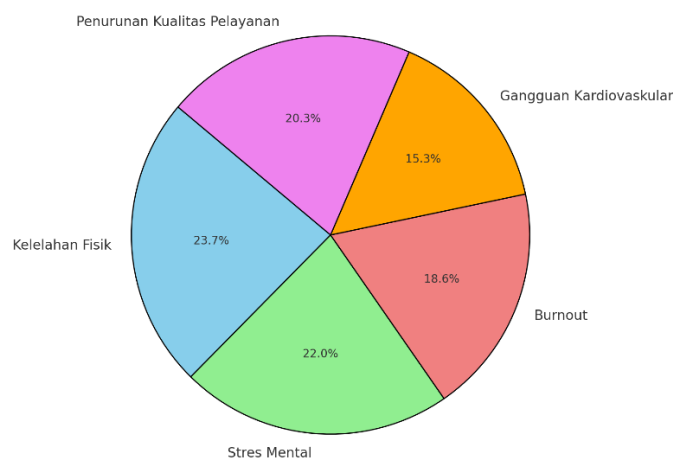
Peran Teknologi dalam Manajemen Jam Kerja dan Kesejahteraan Karyawan. Teknologi juga dapat memainkan peran penting dalam mengoptimalkan manajemen jam kerja dan kesejahteraan karyawan di Klinik Fatimah. Sistem manajemen sumber daya manusia berbasis digital, misalnya, dapat membantu dalam merancang jadwal kerja yang lebih fleksibel dan adil, serta memantau beban kerja karyawan secara real-time. Dengan teknologi ini, manajemen klinik dapat dengan mudah mengidentifikasi karyawan yang mungkin bekerja terlalu lama atau terlalu sering lembur, dan mengambil langkah-langkah korektif sebelum masalah kesehatan muncul. Selain itu, aplikasi kesehatan digital dapat digunakan untuk memfasilitasi akses karyawan ke layanan kesehatan mental dan fisik. Aplikasi ini dapat menyediakan layanan konseling online, latihan kebugaran virtual, serta pengingat untuk istirahat dan peregangan selama jam kerja. Implementasi teknologi ini dapat menjadi alat yang efektif dalam mendorong kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa mereka tetap sehat dan produktif dalam jangka panjang.

Strategi Jangka Panjang untuk Kesejahteraan Karyawan. Investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang mengatasi masalah yang ada, tetapi juga tentang membangun strategi jangka panjang yang memastikan keberlanjutan kesehatan dan produktivitas karyawan. Di Klinik Fatimah, strategi jangka panjang ini dapat mencakup: Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan: Dengan memberikan pelatihan berkelanjutan tentang manajemen stres, teknik relaksasi, dan pengelolaan waktu, karyawan dapat dipersiapkan untuk menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan ini dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi beban kerja. Meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan: Menciptakan budaya kerja di mana karyawan merasa bebas untuk

menyuarakan kekhawatiran mereka dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Di Klinik Fatimah, manajemen dapat mengadakan forum atau kelompok diskusi rutin di mana karyawan dapat berbagi pengalaman dan memberikan masukan tentang cara memperbaiki lingkungan kerja. Mengintegrasikan Kebijakan Kesejahteraan ke dalam Strategi Bisnis: Kesejahteraan karyawan harus menjadi bagian integral dari strategi bisnis Klinik Fatimah. Ini berarti bahwa setiap keputusan bisnis yang diambil harus mempertimbangkan dampaknya terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, jika klinik memutuskan untuk memperluas jam operasional, harus dipertimbangkan bagaimana ini akan mempengaruhi beban kerja karyawan dan apakah ada kebutuhan untuk menambah staf atau memperkenalkan sistem shift yang lebih fleksibel.

Budaya organisasi yang positif dan mendukung adalah fondasi penting untuk kesejahteraan karyawan. Di Klinik Fatimah, membangun budaya yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, penghargaan terhadap upaya karyawan, dan dukungan kolegal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Sebagai contoh, klinik atau rumah sakit yang memiliki budaya organisasi yang kuat sering kali memperlihatkan tingkat turnover yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Di Klinik Fatimah, mengembangkan budaya semacam ini dapat melibatkan pengenalan program penghargaan karyawan, pengembangan tim, dan inisiatif keterlibatan sosial yang mempromosikan kolaborasi dan rasa memiliki.

Distribusi Dampak Jam Kerja terhadap Kesehatan dan Kualitas Pelayanan di Klinik Fatimah



2. Tabel 2

Berikut adalah visualisasi dalam bentuk diagram pie yang menunjukkan distribusi dampak jam kerja terhadap kesehatan fisik, mental, serta kualitas pelayanan di Klinik Fatimah. Diagram ini memberikan gambaran umum tentang persentase kelelahan fisik, stres mental, burnout, gangguan kardiovaskular, dan penurunan kualitas pelayanan yang dialami oleh karyawan di klinik tersebut. Visualisasi ini membantu untuk memahami secara visual seberapa besar setiap faktor berdampak pada kesehatan dan operasional klinik, serta pentingnya mengatasi masing-masing isu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas pelayanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan dampak signifikan dari jam kerja yang panjang terhadap kesehatan fisik, mental, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan di Klinik Fatimah, Kecamatan Cilamaya Kulon, Kabupaten Karawang. Data menunjukkan bahwa kelelahan fisik, stres mental, burnout, serta gangguan kardiovaskular adalah beberapa dampak utama yang dirasakan oleh karyawan, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Dibandingkan dengan klinik-klinik lain di Kabupaten Karawang, seperti Klinik Sehat Mandiri, Klinik Harapan Bunda, Klinik Medika Cipta, dan Klinik Sembuh Sejahtera, kondisi di Klinik Fatimah tampak lebih memprihatinkan. Klinik-klinik yang berhasil mengurangi dampak negatif dari jam kerja panjang umumnya menerapkan kebijakan manajemen kerja yang lebih baik, seperti pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, dukungan kesehatan mental, dan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Ini menunjukkan bahwa pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal. Menurut Maslach dan Leiter (2016), kesejahteraan karyawan sangat erat kaitannya dengan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya kesalahan kerja, dan akhirnya, penurunan kualitas pelayanan kesehatan yang berdampak negatif pada masyarakat luas.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kualitas pelayanan di Klinik Fatimah adalah sebagai berikut: 1) Pengaturan jam kerja yang lebih seimbang. Klinik Fatimah perlu mempertimbangkan untuk menetapkan batas maksimal jam kerja mingguan dan menerapkan sistem rotasi shift yang lebih baik. Hal ini akan membantu mengurangi kelelahan fisik dan stres mental yang dialami oleh karyawan. Pengaturan jam kerja yang seimbang juga dapat memberikan karyawan waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan diri, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. 2) Penerapan program dukungan kesehatan mental. Mengingat tingginya tingkat stres mental dan burnout yang dilaporkan, sangat penting bagi Klinik Fatimah untuk memperkenalkan program dukungan kesehatan mental, seperti konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, dan aktivitas kesejahteraan di tempat kerja. Program ini tidak hanya akan membantu karyawan mengelola stres kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan umum mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kesehatan. Peningkatan Fasilitas dan Infrastruktur Kesehatan. Klinik Fatimah dapat meniru praktik di Klinik Sembuh Sejahtera yang telah berhasil mengurangi gangguan kesehatan kardiovaskular melalui program kesehatan preventif. Peningkatan fasilitas olahraga, pemeriksaan kesehatan rutin, dan edukasi kesehatan dapat membantu karyawan menjaga kesehatan fisik mereka, yang sangat penting dalam mencegah penyakit terkait kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] **Bannai, A., & Tamakoshi, A.** (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(1), 5-18.
- [2] **Greenhaus, J. H., & Allen, T. D.** (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- [3] **Kawakami, N., & Haratani, T.** (1999). Epidemiology of job stress and health in Japan: Review of current evidence and future direction. *Industrial Health*, 37(2), 174-186.
- [4] **Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., ... & Zaslavsky, A. M.** (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976.
- [5] **Maslach, C., & Leiter, M. P.** (2016). *Burnout: A brief history and how to measure it*. Wiley-Blackwell.
- [6] **Norman, G. R., & Streiner, D. L.** (2008). *Biostatistics: The bare essentials* (3rd ed.). PMPH-USA.
- [7] **Siegrist, J.** (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- [8] **Smets, E. M., Garssen, B., Bonke, B., & De Haes, J. C.** (1995). The multidimensional Fatigue Inventory (MFI) psychometric qualities of an instrument to assess fatigue. *Journal of Psychosomatic Research*, 39(3), 315-325.
- [9] **Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G., & Kivimäki, M.** (2009). Long working hours and cognitive function: The Whitehall II study. *American Journal of Epidemiology*, 169(5), 596-605.
- [10] **World Health Organization (WHO).** (1948). Constitution of the World Health Organization. Geneva: WHO.
- [11] **Nurwanti, E., Hartini, S., & Sugiharto, D.** (2017). Hubungan antara lama kerja dengan tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 11(3), 178-184.
- [12] **Yuliana, S., & Fauziah, R.** (2019). Analisis pengaruh jam kerja terhadap kualitas hidup pekerja kesehatan di Puskesmas Jakarta Timur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 13(2), 120-128.
- [13] **Rahmawati, R., & Fadilah, I.** (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kejadian kelelahan pada tenaga kesehatan di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 12(4), 250-259.
- [14] **Suryani, W., & Yulianti, D.** (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X di Surabaya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 14(1), 60-68.
- [15] **Saputra, A., & Hidayat, A.** (2021). Dampak jam kerja berlebih terhadap kesehatan mental tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 15(1), 95-102.

- [16] **Putri, L. N., & Pratama, H. A.** (2018). Studi korelasi antara kelelahan kerja dan produktivitas pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 12(3), 215-223.
- [17] **Widodo, B., & Sari, D. K.** (2016). Evaluasi efektivitas program kesejahteraan karyawan pada rumah sakit swasta di Jakarta Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, 10(2), 145-150.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN