



Theoretical Study: Pengelolaan Work Life Balance Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit

Wijaya Johannes Chendra*, Vip Paramarta, Giska Dianvayani, Raja Iqbal Mulya Harahap, M Hasyrul Muchtar

Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat: Jl. PHH Mustofa No.41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat.

Korespondensi: wijaya_j6@yahoo.com *, vip@usbypkp.ac.id , gdianvayani@gmail.com , rajanafiah@gmail.com , hasyrulmuchtar00@gmail.com

Abstract: Health workers have an important role to improve the maximum quality of health services to the community. It is also necessary for health workers to consider balanced work, one of which is the management of work life balance (WLB). Work Life Balance as an individual's ability to balance his responsibilities at work and things that are not related to work. The purpose of this theoretical study is to find out the management of work life balance in health workers in hospitals. The method used is a theoretical study by analyzing and comparing existing theories. It then learns more about a subject in theory or research and helps readers understand it better and with implications. The data that has been obtained is then analyzed and presented in narrative form in the form of diagrams or schematics whose contents discuss the results of the research analyzed from some of the literature. The result of this theoretical study is to arrange plans and schedules, control unnecessary things, filter between professional and personal, prevent burn out, and increase job attendance. It can be concluded that work life balance or balance of time in the context of working in a hospital, namely as health workers have the ability to balance between the time we provide as a professional in the workplace and the time we provide as a person outside where we work. Health workers who have a good work-life balance, then a person can be more productive and efficient at work. This also supports increasing satisfaction in doing work. It is hoped that the hospital and health workers will always conduct training to support increasing the professionalism of health workers and balancing their responsibilities at work and those that are not related to work. In addition, as a professionalism and performance appraisal that is assessed in terms of punctuality, discipline and altruism.

Keywords: Hospitals, Health Workers, Work Life Balance

Abstrak: Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini juga tenaga kesehatan perlu mempertimbangan pekerjaan yang seimbang salah satunya dengan pengelolaan *Work Life Balance* (WLB). *Work Life Balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Tujuan dari *theoretical study* ini yaitu untuk mengetahui pengelolaan *Work Life Balance* pada tenaga kesehatan di Rumah sakit. Metode yang digunakan adalah studi teoritis dengan menganalisis dan membandingkan teori yang telah ada. Kemudian mempelajari lebih lanjut tentang suatu subjek dalam teori atau penelitian dan membantu pembaca memahaminya dengan lebih baik serta dengan implikasinya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari

beberapa *literature* tersebut. Hasil dari studi teoritis ini yaitu dengan menyusun rencana dan jadwal, mengontrol hal yang tidak penting, menyaring antara profesional dan personal, mencegah *burn out*, dan meningkatkan kehadiran pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* atau keseimbangan waktu dalam konteks bekerja di Rumah sakit yaitu sebagai tenaga kesehatan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. Tenaga kesehatan yang memiliki *Work Life Balance* yang baik, maka seseorang tersebut dapat lebih produktif dan mengefisienkan suatu pekerjaan. Hal ini juga mendukung meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Diharapkan pihak rumah sakit maupun tenaga kesehatan selalu mengadakan pelatihan guna mendukung meningkatkan profesionalitas tenaga kesehatan serta menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu sebagai profesionalitas maupun penilaian kinerja yang dinilai dari segi ketepatan waktu, kedisiplinan dan sikap altruisme.

Kata Kunci: Rumah Sakit, Tenaga Kesehatan, *Work Life Balance*

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010). Rumah sakit juga memiliki beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medik dan para medik, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan sebagaimana yang dimaksud, sehingga perlu adanya penyelenggaraan kesehatan lingkungan rumah sakit sesuai dengan persyaratan kesehatan. Dalam hal ini tenaga kesehatan di rumah sakit diperlukan dari segi kualitas maupun kuantitasnya terutama dalam tenaga kesehatan sebagai faktor pengendali.

Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum. Tenaga kesehatan juga memiliki kemampuan baik dari segi keterampilan klinis, memberikan perawatan kepada pasien, manajemen dalam mengelola pekerjaan dan tanggung jawabnya serta mematuhi standar yang berlaku. Hal ini juga tenaga kesehatan perlu mempertimbangan pekerjaan yang seimbang salah satunya dengan pengelolaan *Work Life Balance* (WLB) (Budi Luhur, 2023).

Work Life Balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson (2005) WLB berarti keseimbangan waktu dalam konteks bekerja yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. *Work Life Balance* juga dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Kehadiran teknologi mempercepat kamu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, faktor lingkungan juga turut mempengaruhi baik di dalam atau luar rumah. Sehingga tenaga kesehatan juga perlu mengelola keseimbangan yang baik di lingkungan pekerjaan walupun adanya kemajuan teknologi (Clark, 2000). Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan studi teoritis terkait bagaimana pengelolaan *Work Form Balance* pada tenaga kesehatan di Rumah sakit.

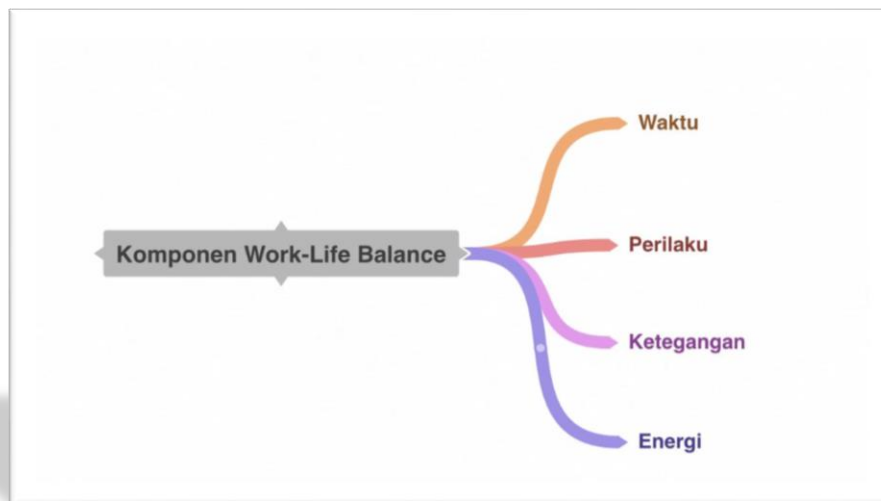
KAJIAN TEORITIS

1. *Work Life Balance*

WLB merupakan suatu individu yang mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. WLB memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi serta kehidupan karyawan. WLB menjadi perhatian sebagai isu vital saat ini bagi individu maupun bagi organisasi. WLB telah didefinisikan dan dielaborasi oleh berbagai para akademisi dan menghubungkan masalah ini dengan cara yang berbeda. Sejumlah faktor terlibat dalam menentukan WLB dan ketidakseimbangan memainkan peran penting kehidupan pribadi dan profesional (Hutcheson, 2012).

2. *Komponen Work-Life Balance*

Terdapat tiga komponen *Work-Life Balance*. Pertama, keseimbangan waktu yang merupakan merefleksikan jumlah yang sama adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. Kedua yaitu keseimbangan keterlibatan atau peran yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Pangemanan (2017) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *Work-Life Balance* yaitu:



Gambar 2. Komponen *Work Life Balance*

a. Waktu

Waktu merupakan salah satu komponen yang meliputi kuantitas dan kualitas waktu untuk digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.

b. Perilaku

Komponen kedua ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Pada hal ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.

c. Ketegangan (*Strain*)

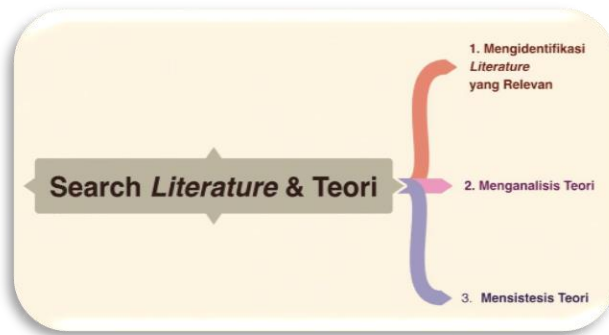
Komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

d. Energi

Komponen energi merupakan sebagai suatu cara untuk mencapai sebuah sebuah tujuan yang diinginkan. Individu memiliki energi tetapi suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjemen.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis yaitu dengan studi teoritis merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa *literature* dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian di olah dan dianalisis dengan membandingkan teori yang telah ada sebelumnya. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis dari beberapa literature tersebut. Studi teoritis ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang suatu subjek dalam teori atau penelitian dan membantu pembaca memahaminya dengan lebih baik serta dengan implikasinya. Berikut prosedur telaah studi yang dilakukan penulis:



Gambar 2. Metode Penelitian

Dari tahapan diatas penulis melakukan pembahasan dengan penelitian yang relevan guna mendukung serta menghasilkan sebuah temuan baru yang dapat di aplikasikan dalam bidang pelayanan kesehatan maupun dalam segi bidang manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan penulis pada teori *Work Life Balance* yaitu:



Gambar 3. *Work Life Balance*

Work Life Balance (WLB) merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Konsep WLB pertama kali digunakan di Inggris selama tahun 70-an. Namun, sebelum 1986 perusahaan mulai menerapkan kebijakan WLB. Munculnya WLB sebagai tanggapan terhadap peningkatan ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupannya atau keluarga. Dalam kondisi tersebut karyawan fokus menghabiskan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hudson (2005) konsep WLB awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga. Dalam perkembangannya konsep ini berubah karena masalah keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu. Untuk alasan ini, istilah WLB telah menggantikan apa yang awalnya dikenal sebagai *Work Family Balance*.

Menurut para ahli, ada beberapa alasan mengapa WLB menjadi sebuah kebutuhan, diantaranya mampu mengurangi stress, meningkatkan kesehatan mental dan fisik, meningkatkan hubungan dengan kehadiran di tengah keluarga dan lingkungan sosial, meningkatkan produktivitas. meningkatkan kemampuan berpikir kreatif, merupakan kesempatan untuk merenung (*rethinking*). Untuk mewujudkan WLB ada beberapa pengelolaan yang dapat dilakukan tenaga kesehatan, berikut beberapa di antaranya:



Gambar 4. *Work Life Balance* Tenaga Kesehatan

1. Menyusun Jadwal Dan Rencana

Hal pertama yang bisa dilakukan adalah melakukan pengelolaan dengan menyusun jadwal baik jadwal bekerja dan diluar bekerja, dan coba untuk berkomitmen dalam mengikuti jadwal yang telah disusun agar tetap fokus pada hal-hal yang sudah terjadwal.

2. Mengontrol Hal Yang Tidak Penting

Hal ini juga sebagai pengontrolan untuk mengelola keseimbangan pekerjaan. Untuk tetap fokus pada hal-hal yang sudah terjadwal dalam skala prioritas.

3. Menyaring Antara Profesional dan Personal

Dengan hal ini dapat memfilter mana yang lebih prioritas dibandingkan urusan lain. Hal ini bisa dilakukan dengan memisahkan fisik dan tindakan ditempat bekerja dan waktu bekerja (*office hour*) dengan di luar tempat kerja dan di luar waktu bekerja (*office empty hour*).

4. Mencegah *Burn Out*

Mencegah berpikir pekerjaan di saat tidak bekerja (*burn out*). Hal tersebut juga perlu di seimbangkan dengan pekerjaan yang diperoleh.

5. Meningkatkan Kehadiran Pekerjaan.

Kehadiran sebagai faktor penting karena instansi tak bisa berjalan tanpa tenaga kerja dan sebagai hal yang utama dalam menunjang pelayanan.

Dalam hal ini *Work Life Balance* bisa meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kondisi tubuh yang sehat dan bahagia, kamu bisa bekerja dengan lebih fokus, kreatif, dan menunjukkan performa yang baik. Dengan kesehatan yang baik, kamu bisa bekerja dengan produktif. Selain itu juga perlu dilakukan komunikasi komunikasikan jika kamu butuh bantuan bekerja terlalu lama dengan beban

kerja yang menumpuk bisa menyebabkan stress bahkan bisa *burnout*. Tenaga kesehatan juga perlu bisa minta bantuan kepada rekan kerja agar beban kerjanya bisa dibagi jika merasa beban kerja terlalu berat (Cegarra, 2012). Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu dimana oleh Mokana al (2017) dan (Balkan, 2014) et al mengatakan ada hubungan faktor individu dengan *Work Life Balance*. Sikap merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* atau keseimbangan waktu dalam konteks bekerja di Rumah sakit yaitu sebagai tenaga kesehatan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara waktu yang kita sediakan sebagai seorang profesional di tempat kerja dengan waktu yang kita sediakan sebagai personal di luar tempat kita bekerja. Tenaga kesehatan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, maka seseorang tersebut dapat lebih produktif dan mengefisiensikan suatu pekerjaan. Hal ini juga mendukung meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

SARAN

1. Bagi Instansi Rumah Sakit

Diharapkan pihak rumah sakit memberikan pendidikan maupun pelatihan kepada karyawan ataupun tenaga kesehatan. Karena, *Work Life Balance* menjadi salah satu indikator mutu pelayanan terhadap kehandalan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan. Selain itu perlu juga mencapai keberlanjutan partisipasi dan komitmen dari pegawai.

2. Bagi Tenaga Kesehatan

Bagi tenaga kesehatan diharapkan dapat mengelola dan menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan serta yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu sebagai profesionalitas maupun penilaian kinerja yang dinilai dari segi ketepatan waktu, kedisiplinan dan sikap altruisme.

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penyusunan *theoretical study* ini, penulis mendapatkan bimbingan, arahan serta masukan dalam menyelesaikan artikel ini. Sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat Bapak Dr. H. Vip Paramarta, Drs., MM., CFrA yang selalu memberikan memotivasi yang kuat kepada penulis hingga dapat menyempurnakan dan menerbitkan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress And Individual Performance: An Application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*
- Budi Luhur. (2023). Pengertian Tenaga Kesehatan dan Tenaga Medis. <https://kampushebat.com/pengertian-tenaga-kesehatan-dan-tenaga-medis/> . Diakses 2 Juni 2023
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding The Link Between Work Life Balance Practices Organisational Outcomes In SMEs. *Personnel Review*
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*
- Hudson. (2005). The Case for Work-Life Balance. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Hutcheson, P. (2012). *Work Life Balance*. IEEE-USA, USA
- Ibnu, Nurlambang. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK). Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 tentang Rumah Sakit
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*