

EMPLOYEE WELLNESS HARMONI BEKERJA DALAM JIWA DAN RAGA

Kategori
Healthcare
Workers'
Wellbeing



Oleh :

HENTYN DRAJAD RUDYARWATI

SIFA FARDHIANA

DR. TIYA REPA SAPITRI

LEMBAR PENGESAHAN

EMPLOYEE WELLNESS

HARMONI BEKERJA DALAM JIWA DAN RAGA

KATEGORI

HEALTHCARE WORKER'S WELLBEING



Disusun oleh

Hentyn Drajad Rudyarwaty, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sifa Fardhiana, S.Psi

dr Tiya Repa Sapitri

Yogyakarta, 12 Agustus 2025

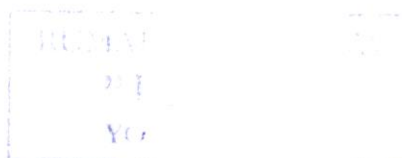
Pjs. Direktur Utama

Direktur Keuangan Sistem Informasi Dan Umum



Haryadi, S.E., Akt., MAK., AAAIJ., CRBD
NIK. 432/RSM/X-2019

62



EMPLOYEE WELLNESS : HARMONI BEKERJA DALAM JIWA DAN RAGA

Kategori: Healthcare Workers' Well-being

Hentyn Drajad Rudyarwaty, Sifa Fardhiana, dr. Tiya Repa Sapitri

Ringkasan

Pengelolaan SDM yang baik dapat mencapai tujuan transformasi kesehatan serta dapat mendorong karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. *Employee wellness program* dilakukan oleh RS Mata “Dr.Yap” berdasarkan tiga aspek : *physical*, *emotional*, dan *financial*. Hasil program terbukti positif ditunjukkan dengan RS Mata “Dr. Yap” dinobatkan sebagai Pemberi Kerja Peduli Pekerja terbaik tahun 2025. Tidak hanya itu, hasil survei kepuasan karyawan menunjukkan skor penghargaan dan pengakuan (mean : 3,65) dan kesejahteraan (mean : 3,83). Secara parsial, *employee wellness program* memberikan gambaran kondisi fisik karyawan, program edukasi gizi, tingkat *burnout* karyawan, dampak program *mindfulness*, program keagamaan dan dampak program *financial wellness*.

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit memiliki peran krusial dalam transformasi kesehatan. Hal ini mencakup peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi, bergantung pada SDM yang kompeten, termotivasi, dan terkelola dengan baik. Pengelolaan SDM yang baik dapat mencapai tujuan transformasi kesehatan, yaitu pelayanan yang lebih berkualitas, efisien, dan berorientasi pada pasien.

Employee wellness program adalah inisiatif yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan emosional karyawan di tempat kerja (Hoert, Herd, & Hambrick, 2018). Di Indonesia, program ini semakin penting seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi para karyawan. Selain itu, beberapa peraturan pemerintah telah mendukung penerapan program kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas hidup pekerja. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa regulasi yang mendukung kesejahteraan karyawan, di antaranya Permenaker tahun 2018 yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk aspek kesehatan mental. Peraturan ini mewajibkan perusahaan untuk melakukan identifikasi risiko yang dapat memengaruhi kesehatan fisik dan jiwa pekerja, seperti beban kerja yang berlebihan, stres, dan konflik di tempat kerja. Terdapat dampak positif apabila perusahaan memperhatikan program kesejahteraan karyawan yaitu meningkatkan semangat kerja,

kinerja, kedisiplinan, dan kesetiaan karyawan (Sinaga & Andreas, 2023), meningkatkan kesehatan karyawan dan produktivitas (Suhartini, Gunawan, & Falah, 2025), keterikatan karyawan (Dewi, 2024).

Terdapat tiga komponen yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengembangkan program *employee wellness* yaitu *physical wellness* untuk menjaga kesehatan fisik para pekerjanya agar bisa bekerja dengan baik, *emotional wellness* meliputi aspek emosional dan psikis yang dapat membantu pekerja dalam berdamai dengan masalah kehidupan baik pribadi maupun pekerjaan yang mempengaruhi kinerja, serta *financial wellness* untuk menjaga stabilitas keuangan pekerja.

B. Tujuan

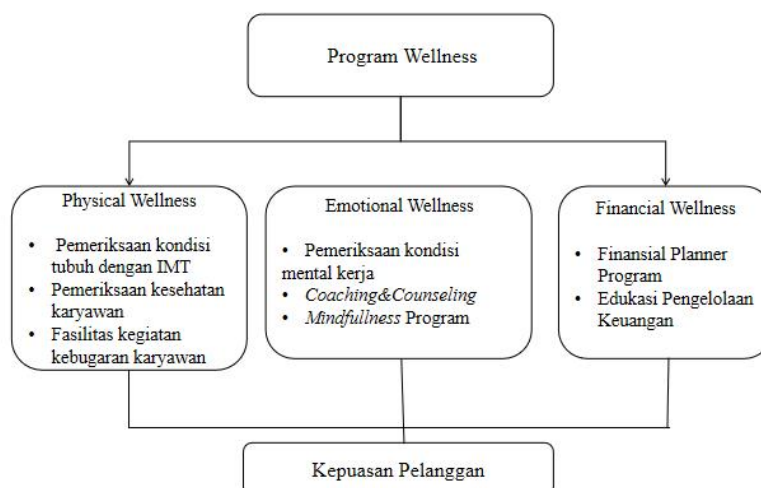
1. Tujuan Umum:

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran untuk mendapatkan keseimbangan kesehatan fisik, mental dan finansial karyawan saat bekerja.

2. Tujuan Khusus :

- a. Meningkatkan pengetahuan pentingnya pengelolaan kesehatan fisik, mental dan finansial persiapan sebelum pensiun.
- b. Mengetahui gambaran kesehatan fisik melalui pemeriksaan kondisi tubuh IMT karyawan.
- c. Mengetahui gambaran kondisi mental karyawan saat bekerja.
- d. Mendukung pelaksanaan pengelolaan keuangan karyawan dalam bekerja.
- e. Melakukan langkah preventif dari gambaran kesehatan fisik, mental dan finansial.

C. Langkah-Langkah



1. *Physical Wellness*

Program *physical wellness* berkaitan dengan kemampuan seseorang saat melakukan aktivitas harian, pencapaian kesehatan, memelihara nutrisi secara adekuat dan berat badan yang ideal, terhindar dari alkohol atau rokok serta dapat melakukan kebiasaan hidup positif. Program *physical wellness* bertujuan menjaga kesehatan fisik karyawan agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaannya. Program ini dilaksanakan untuk seluruh karyawan dengan melakukan pemeriksaan tubuh secara holistik dengan pengukuran IMT, pemeriksaan fisiologis dan pemeriksaan penunjang lainnya yang rutin dilakukan satu tahun sekali. Konsultasi oleh dokter perusahaan sebagai media edukasi kesehatan sehingga karyawan mengetahui gambaran kesehatan fisik. Edukasi gizi menjadi tindak lanjut setelah karyawan mendapatkan pemeriksaan. Pada program edukasi gizi, karyawan diberikan gambaran diet makanan, defisit kalori dan target *weight loss*. Pemberian fasilitas kebugaran mendukung program preventif dan kuratif atas kondisi kesehatan karyawan serta meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga kesehatan. Pemberian fasilitas kebugaran disesuaikan dengan jenis latihan yang dibutuhkan oleh karyawan.

2. *Emotional Wellness*

Kesehatan mental pekerja juga perlu terpelihara dan termonitor dengan baik. *Emotional wellness* seseorang meliputi aspek emosional dan psikis karyawan yang dapat berpengaruh pada cara berpikir dan bertindak seseorang. Program *emotional wellness* yang baik dapat membantu pekerjaannya untuk berdamai dengan masalah kehidupan, baik pribadi maupun pekerjaan yang mempengaruhi kinerjanya. Untuk mengetahui kondisi mental karyawan dilakukan asesmen pengukuran dengan skala *burnout*, melakukan pendekatan personal dengan *coaching & counseling* dan program *mindfulness* untuk menstabilkan kondisi mental dan emosial karyawan. Selain itu, *emotional wellness* tidak terlepas dari kesehatan secara rohani dalam program yang dikemas dalam fasilitas keagamaan karyawan secara rutin dan penghargaan ziarah keagamaan yang terlaksana setiap tahun.

3. *Financial Wellness*

Stabilitas keuangan karyawan dapat mempengaruhi organisasi. Pengelolaan keuangan yang ditunjukkan dengan kemampuan menyimpan uang, membelanjakan uang, hingga melakukan hutang yang dilakukan karyawan berdampak pada produktivitas dan efektivitas karyawan saat bekerja. Semakin baik kesehatan finansial

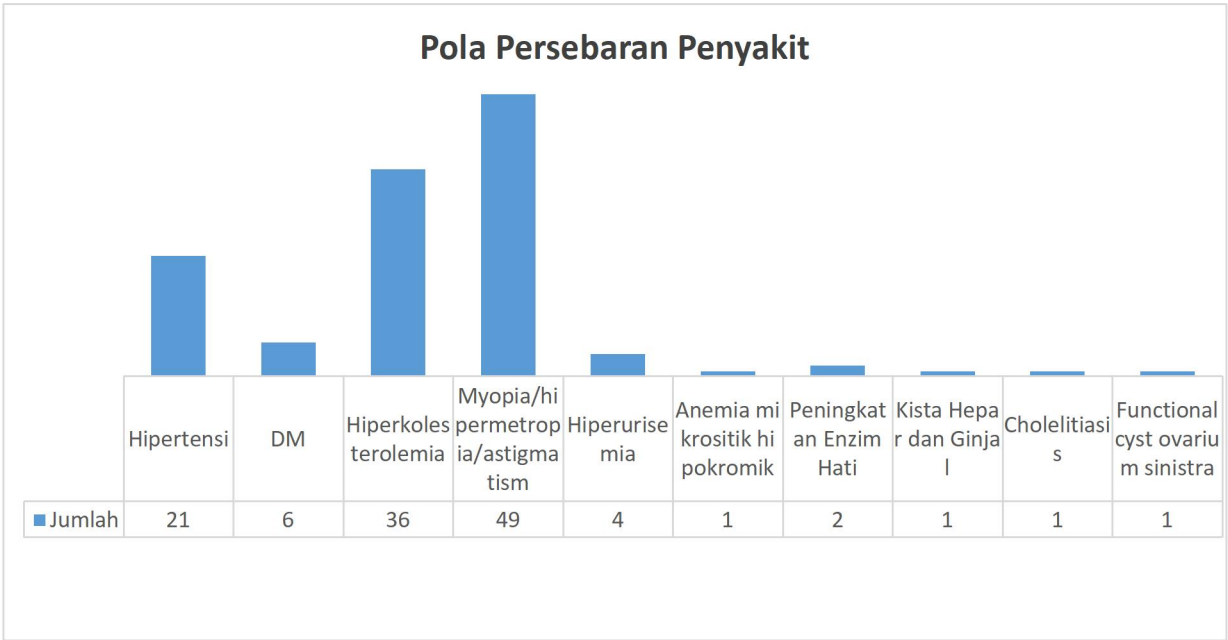
karyawan, maka semakin baik pula kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kontribusi di atas yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Program finansial keuangan dilakukan dengan program *financial planner* dan edukasi terkait pengelolaan keuangan dari lembaga jasa keuangan yang terpercaya. Implementasi ketiga program wellness menunjukkan komitmen RS Mata “Dr.Yap” terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap *Perceived Organizational Support* (Hoert, Herd, & Hambrick, 2018) , meningkatkan kinerja karyawan (Sinaga & Andreas, 2023) menjadi program retensi karyawan dan meningkatkan reputasi organisasi.

D. Hasil

1. Physical Wellness

a) Pemeriksaan Kesehatan Karyawan

Pemeriksaan berkala dilakukan tahunan dan diikuti oleh seluruh karyawan. Pemeriksaan terdiri dari pemeriksaan IMT dan pemeriksaan lainnya yang disarankan seperti pemeriksaan mata, dan penunjang. Pada tahun 2024, didapatkan rangkuman kesehatan karyawan berikut :



Pemeriksaan IMT karyawan dilakukan pada bulan Mei-Juni 2025 dengan hasil sebagai berikut :

Kategori BMI	Jumlah	Persentase
Underweight	8	4,12%

<i>Normal weight</i>	92	47,42%
<i>Overweight</i>	63	32,47%
<i>Obese</i>	31	15,98

Diketahui kategori paling banyak berada di *normal weight* dengan persentase 47,42%. Program preventif dan kuratif menjadi program utama sebagai tindak lanjut dari hasil BMI karyawan. Edukasi dengan dokter perusahaan meliputi saran aktivitas fisik, dengan tingkat partisipasi 84% karyawan serta pemberian fasilitas olahraga untuk menunjang kesehatan karyawan, di antaranya adalah lapangan olahraga untuk kegiatan senam, voli, lapangan tenis, serta tenis meja yang rutin dilakukan bulanan.



Edukasi ahli gizi RS Mata “Dr. Yap” meliputi pengaturan pola makan karyawan penekanan pada diet rendah gula, rendah garam, rendah lemak, pengaturan porsi makan dan perhitungan kalori per hari. RS Mata “Dr Yap” menyediakan katering diet *Nutri Kitchen* yang mendukung program *wellness* karyawan. Pemberian *extra fooding* karyawan oleh *nutri kitchen* di antaranya salad sayur, *infused water*, buah potong dan *nutri juice* guna mendukung program diet karyawan.

Nutri Kitchen



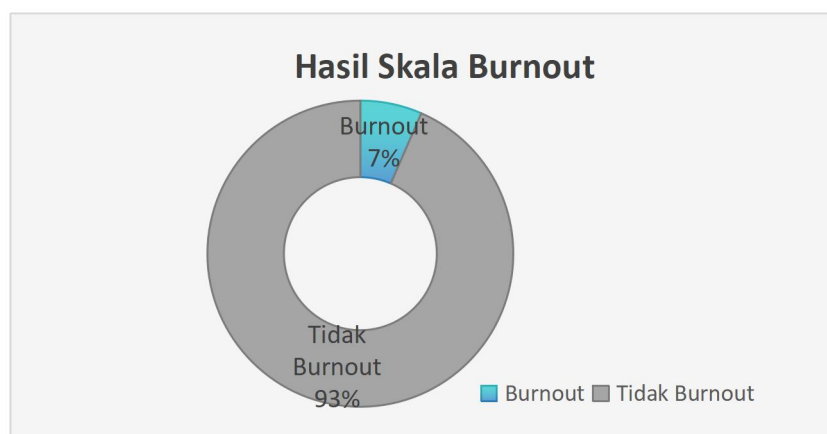
2. Emotional Wellness

a) Pemeriksaan mental karyawan

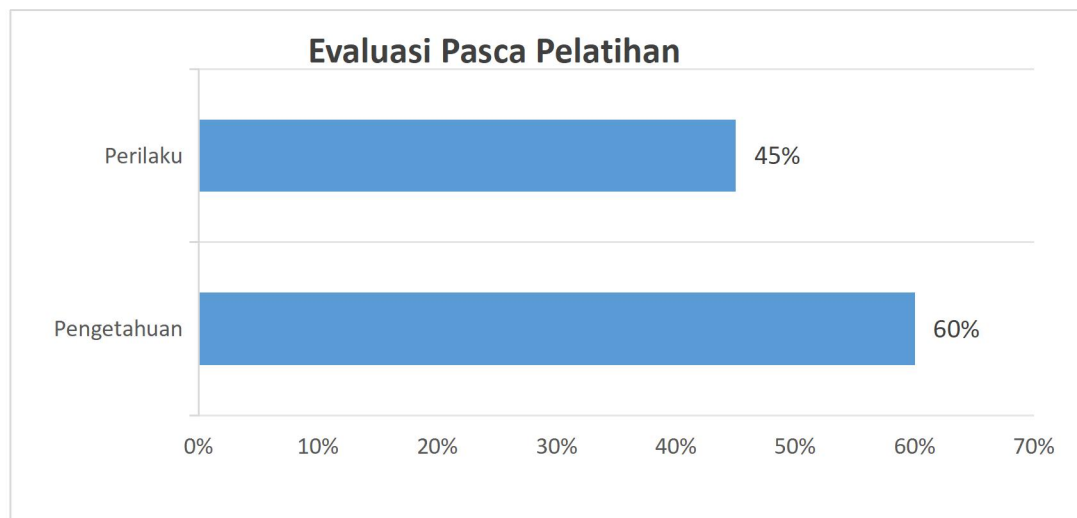
Pada tahun 2023, dilakukan pemeriksaan kondisi mental karyawan menggunakan skala *Beck Depression Inventory (BDI)* dengan hasil sebagai berikut :

No	Kategori	Total
1	Depresi minimal/normal	143
2	Depresi ringan	5
3	Depresi sedang	4
4	Depresi berat/parah	1
Total Responden		153

Sementara itu, pemeriksaan kondisi mental karyawan RS Mata "Dr. Yap" pada tahun 2025 dilakukan melalui pengukuran tingkat *burn out* dengan skala yang diadaptasi dari Maslach. Skala yang telah diisi kemudian dianalisis dengan kriteria *burn out* yaitu karyawan dikatakan mengalami *burn out* ketika memiliki nilai *exhaustion score* ≥ 24 , *cynicism score* ≥ 9 , dan *accomplishment score* ≥ 19 (reversed).



b) Program *mindfulness*



Hasil evaluasi kegiatan *mindfulness Based Stress Reduction* (MBSR) terhadap pengetahuan teknik *mindfulness* untuk mengurangi stres kerja mengalami peningkatan sebanyak 60% (pre dan post) dan sebanyak 45% mengalami peningkatan paska melakukan *mindfulness* dengan beberapa teknik yaitu tubuh rileks, pernafasan lancar, dan mudah tidur, tubuh nyaman, pikiran menjadi tenang, emosi stabil, bersemangat, dapat fokus pada pekerjaan, serta mengenali reaksi tubuh.

c) *Coaching & Counselling*

Konseling dilakukan pada karyawan untuk mengetahui dinamika dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Konseling dilakukan oleh psikolog muda dari Fakultas Psikologi UGM. Hasil topik konseling ialah sebagai berikut :

No	Kategori	Jumlah Kasus
1.	Konsultasi dinamika karir (adaptasi, komunikasi, pengembangan diri, beban kerja)	58
2.	Proses adaptasi karyawan baru	10
3.	Proses penempatan karyawan	8
4.	Hubungan Relasi Kerja	1

PROGRAM COACHING & COUNSELING



Konseling Psikologis

RUMAH SAKIT MATA "Dr. YAP"

Jika Anda:

- Karyawan RS Mata & Klinik Utama Mata "Dr. YAP"
- Tidak sedang dalam pendidikan psikologi dengan psikolog/psikiater dan memiliki kebutuhan:

Sulit Fokus Dalam Bekerja

Konsultasi Karir

Masalah Relasi Kerja

Tidak Percaya Diri Dalam Bekerja

• Berminat untuk mengikuti sesi konseling dengan tatap muka

Siapkan: KTP, Surat Kerja, dan Kartu Konsultasi

bit.ly/konselingYAP_UGM

Penanggung Jawab: RS Mata & Klinik Utama Mata "Dr. YAP"



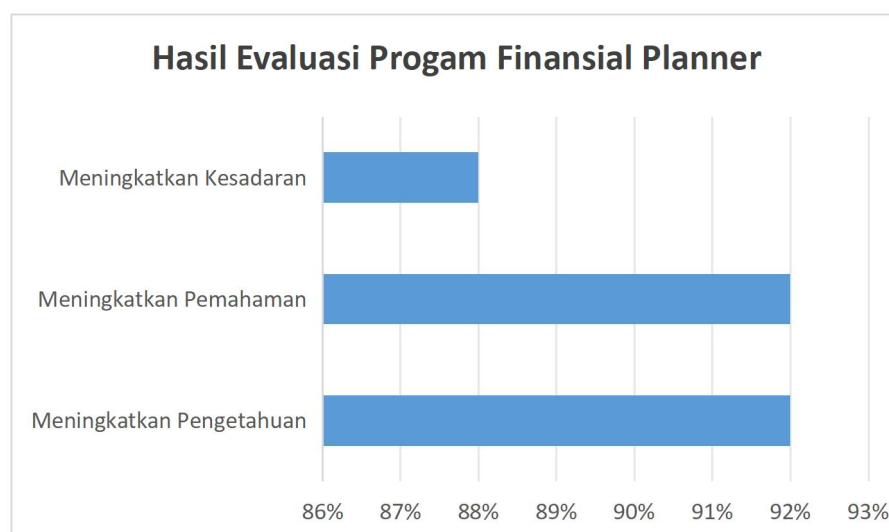
www.yap.or.id | @rumahsakitmata | RS Mata Dr. YAP | RS Mata Dr. YAP

Program *emotional wellness* lainnya ialah kegiatan keagamaan untuk menumbuhkan perasaan tenang dan meningkatkan religiusitas yang dilaksanakan melalui kegiatan pengajian setiap bulan dan ziarah keagamaan untuk 3 karyawan setiap tahun.



5. Financial Wellness

Pelatihan *financial planner* memberikan informasi terkait tahapan perencanaan keuangan hingga perhitungan idealisasi posisi keuangan karyawan yang dilihat dari modal dan hutang yang dimiliki oleh karyawan. RS Mata “Dr.Yap” juga bekerjasama dengan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) DIY untuk memberikan pengetahuan jenis pinjaman online legal dan ilegal, literasi keuangan digital, serta mengetahui bahaya judi online. Agar karyawan memiliki pemahaman yang utuh, RS Mata “Dr.Yap” bekerjasama pula dengan PT Pegadaian untuk memberikan edukasi tentang pentingnya mengelola keuangan, pemilihan investasi yang tepat. Berikut hasil evaluasi program *financial planner* :



Secara keseluruhan program *physical*, *emotional* dan *financial wellness* yang telah diimplementasikan RS Mata "Dr, Yap" mendapatkan pengakuan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial dengan dinobatkan sebagai Pemberi Kerja Peduli Pekerja Award terbaik tahun 2025. Didukung dengan survei kepuasan karyawan yang menunjukkan skor penghargaan dan pengakuan (mean: 3,65) dan kesejahteraan (mean : 3,83).

E. Kesimpulan

Program *employee wellness* yang dilakukan RS Mata "Dr.Yap" dengan melihat tiga aspek: *physical*, *emotional* dan *financial* memberikan dampak positif terhadap kepuasan *stakeholder* dibuktikan dengan RS Mata "Dr Yap" dinobatkan sebagai Pemberi Kerja Peduli Pekerja Award terbaik tahun 2025 yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Transmigrasi Kota Yogyakarta. Survei kepuasan karyawan menunjukkan skor penghargaan dan pengakuan (mean: 3,65) dan kesejahteraan (mean :3,83). Secara parsial program *physical wellness* mendapatkan hasil jenis pola penyakit, kategorisasi BMI karyawan, dan implementasi *extra fooding* program diet. Pada program *emotional wellness* diketahui tingkat depresi dan *burnout* karyawan serta efektivitas program *mindfulness* untuk mereduksi depresi dan *burnout*. Kegiatan berfokus pada rohani dilakukan dalam bentuk kegiatan keagamaan rutin setiap bulan dan setiap tahun. Pada program *financial wellness* sebanyak 92% karyawan mengalami peningkatan pengetahuan dan pemahaman pentingnya pengelolaan keuangan dan sebanyak 88% karyawan sadar akan bagaimana melakukan pengelolaan keuangan.

Referensi

- Dewi, R. P. (2024). The Workplace wellbeing dan employee engagement pada karyawan: Menguji peranan resiliensi sebagai mediator. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia* .
- Hoert, J., Herd, A., & Hambrick, M. (2018). The Role of Leadership Support For Health Promotion in Employee Wellness Program Participation, Perceived Job Stress and Health Behavior. *AM J Health Promt.*
- Permenaker. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. Jakarta: Biro Hukum Kementerian Ketenagakerjaan.
- Sinaga, M. S., & Andreas, W. G. (2023). Pengaruh Employee Wellness Program dan Action to Adapt The Organization To The Situasian Caused By Covid 19 Terhadap Job Satisfaction Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Food and Beverage. *Jurnal Ekonomi*.

Suhartini, T., Gunawan, I., & Falah, M. (2025). Analisis Dampak Employee Well-Being Terhadap Produktivitas Kerja: Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Holistik. *Jurnal Ekonomi*.