

ANALISIS BEBAN KERJA PADA STAF BALAI KEKARANTINAAN KESEHATAN KELAS I BANDA ACEH WILAYAH KERJA PELABUHAN LAUT LABUHAN HAJI KABUPATEN ACEH SELATAN

Restu Zakria^{1*}, Marniati², Meutia Paradhiba³, Sufyan Anwar⁴, Muhammad Iqbal
Fahlevi⁵

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Teuku Umar, Aceh^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : restuzakria@gmail.com

ABSTRAK

Balai Kekarantinaan Kesehatan Labuhan Haji menghadapi berbagai tantangan, termasuk beban kerja fisik dan mental yang dapat berdampak pada kinerja yang mengakibatkan kelelahan kerja yang memicu kecelakaan kerja. BPS Aceh tahun 2021, 58%, tenaga kerja kesehatan mengalami stres kerja akibat beban kerja yang mengakibatkan rendahnya kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja pada staf BKK Wilker Labuhan Haji. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian menggunakan 4 informan, terdiri dari kepala wilayah kerja BKK sebagai informan kunci, 2 informan utama yang terdiri dari staf perawat dan sanitarian, dan 1 informan pendukung berperan sebagai staf pengganti. Penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi BKK Labuhan Haji ada kekurangan SDM yang menyebabkan beban kerja yang berlebih akibat kerja yang merangkap, pelaksanaan kerja malam menimbulkan beban kerja karena jadwal yang diberikan lebih dari jadwal, pelaksanaan sistem kerja bergilir tidak menimbulkan beban kerja karena sudah berjalan dengan efektif dan meringankan beban kerja, dan pelaksanaan jam kerja bertambah menimbulkan beban kerja. Dapat disimpulkan bahwa kerja malam dan jam kerja bertambah menimbulkan beban kerja pada staf BKK Labuhan Haji. Namun, sistem kerja bergilir tidak menimbulkan beban.

Kata kunci : beban kerja, jam kerja bertambah, kerja malam

ABSTRACT

The Health Quarantine Center of Labuhan Haji faces various challenges, including physical and mental workloads that can impact performance, leading to work fatigue that triggers workplace accidents. According to BPS Aceh in 2021, 58% of healthcare workers experienced work stress due to workload, resulting in low work quality. Objective: This study aims to understand the workload of the staff at BKK Labuhan Haji. This research employs a qualitative method with a descriptive approach. The study involved 4 informants, consisting of the head of the BKK work area as the key informant, 2 main informants comprising nursing staff and sanitarians, and 1 supporting informant who is a substitute staff. The study shows that the implementation of tasks and functions at BKK Labuhan Haji has a shortage of human resources, which causes excessive workload due to overlapping responsibilities, and night work creates a workload because the schedule assigned is more than the planned schedule. The implementation of the rotating work system does not create a workload because it has been running effectively and alleviates the workload, whereas the increase in working hours adds to the workload. It can be concluded that night shifts and increased working hours create a workload for the staff of BKK Labuhan Haji. However, the rotating work system does not create a workload.

Keywords : increased working hours, night work, workload

PENDAHULUAN

Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mana kondisi tersebut dapat berdampak terhadap keseimbangan fungsi fisik,

mental, dan emosional tenaga kerja (Arif, 2022). Faktor-faktor utama yang dapat meningkatkan beban kerja antara lain durasi jam kerja yang terlalu panjang, penugasan dalam sistem kerja malam hari, serta pengelolaan sistem kerja bergilir yang kurang adil atau tidak terstruktur secara optimal (Nabawi, 2019).

Beberapa penelitian di dunia internasional telah melaporkan tingkat beban kerja yang bervariasi di berbagai unit tenaga kerja. Data yang didapatkan dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sahdan & Hussain (2022) tentang *“Workload Analysis Of Staffs In Faculties And Academic Centers: A case Study In University Malaysia Pahang”*, yaitu berdasarkan analisis FTE (*Full Time Equivalent*) untuk perhitungan beban kerja pada tenaga administratif terdapat 6 (enam) orang yang mengalami *underload*, 6 (enam) orang lainnya mengalami *inload* dan hanya 1 (satu) orang yang mengalami *overload*. Penelitian yang dilakukan oleh Li et al (2022) tentang *“Developing an Integrated Evaluation Model for Physician Comprehensive Workload Tethered to Outpatient Practice: An Empirical Study From China”*, menunjukkan bahwa 11,2% diklasifikasikan sebagai dokter dengan *Physician Comprehensive Workload* (PCW) sangat tinggi, 11,6% dokter dengan *Physician Comprehensive Workload* (PCW) rendah, 45,5% dokter dengan *Physician Comprehensive Workload* (PCW) sedang, dan 30,7% dokter *Physician Comprehensive Workload* (PCW) tinggi.

Badan Pusat Statistik pada tahun 2021 melaporkan bahwa 13,6 hingga 19,4 % dari 150 juta orang dewasa di Indonesia mengalami masalah kesehatan mental atau gangguan emosional, di mana salah satu faktornya adalah tekanan akibat beban kerja yang tinggi (Badan Pusat Statistik 2021). Beberapa penelitian di Indonesia juga telah melaporkan tingkat beban kerja yang bervariasi di berbagai unit tenaga kerja. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maulina & Krismades (2024), tentang *“The Relationship Of Mental Workload And Job Stress In Assembly Operators At Pt.X Year 2024”*, didapatkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan beban kerja menggunakan metode Nasa-TLX untuk operator perakitan di PT. X pada tahun 2024 diketahui 12 orang menderita beban kerja sangat tinggi dan 18 orang menderita beban kerja tinggi.

Badan Pusat Statistik Aceh pada tahun 2021 menyebutkan yaitu 58% tenaga medis menderita stres kerja pada saat Covid-19 sehingga menyebabkan kelelahan dan mempengaruhi kualitas kerja pada saat akan memberikan perawatan medis yang terbaik terhadap pasien (Badan Pusat Statistik Aceh, 2021). Beberapa penelitian di Aceh juga telah melaporkan tingkat beban kerja yang bervariasi di berbagai unit tenaga kerja. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Dede Mahlian (2024) tentang *“Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat”*, ditemukan bahwa tenaga kesehatan yang menderita beban kerja dalam kategori ringan yaitu berjumlah 13 orang (26%), dalam kategori beban kerja yang sedang yaitu berjumlah 30 orang (60%) dan kategori yang mengalami beban kerja berat berjumlah 7 orang (14%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholihah dan Rizqi (2024) tentang *“Analisis Beban Kerja di Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit XYZ”*, yang menunjukkan bahwa ada beban kerja yang terlalu berat pada staf di bagian keuangan dan sumber daya manusia rumah sakit tersebut. Meskipun tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan mereka, waktu yang tersedia ternyata masih kurang untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tenggat waktu yang ditetapkan juga bervariasi, sehingga membuat karyawan merasa terbebani karena beban kerja yang terlalu banyak.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti selama menjalani program magang di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji, didapatkan bahwa adanya sistem kerja shift malam diterapkan untuk mengawasi kedatangan dan keberangkatan kapal, terutama dari Labuhan Haji ke Sinabang. Namun dalam praktiknya, jam kerja staf sering kali bertambah akibat keterlambatan keberangkatan kapal (delay) dan jadwal keberangkatan malam yang tidak menentu. Staf harus bekerja hingga larut

malam, bahkan dini hari, lalu tetap hadir kembali di pagi hari. Selain itu, adanya kekurangan SDM seperti dokter dan entomolog menyebabkan staf harus merangkap tugas dari SDM tersebut yang merupakan di luar keahlian tenaga Balai Kekarantinaan Kesehatan yang ada di Labuhan Haji yaitu hanya tenaga sanitarian dan perawat. Survei awal juga menunjukkan bahwa staf harus melaksanakan pengawasan di wilayah kerja lain seperti Pelabuhan Susoh, dengan akses sulit sehingga menambah tekanan fisik dan risiko keselamatan kerja. Seluruh kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dihadapi staf melebihi beban kerja ideal yang seharusnya mereka laksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja pada staf BKK Wilker Labuhan Haji.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk menyelidiki objek yang bersifat alami, di mana peneliti berfokus pada kondisi objek yang terjadi secara alami. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah deskriptif. Pendekatan deskriptif berarti data yang dikumpulkan berbentuk rangkaian kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara terhadap 4 informan, terdiri dari kepala wilayah kerja BKK sebagai informan kunci, 2 informan utama yang terdiri dari staf perawat dan sanitarian, dan 1 informan pendukung berperan sebagai staf pengganti menggunakan pedoman wawancara. Penelitian dilakukan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji, Kabupaten Aceh Selatan pada April 2025. Objek yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja, kerja malam, sistem kerja bergilir dan jam kerja bertambah. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Beban Kerja Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang Kekarantinaan Kesehatan, setiap pimpinan unit organisasi memiliki tanggung jawab utama dalam memimpin, mengoordinasikan, serta memberikan pengarahan dan petunjuk teknis kepada seluruh pelaksana tugas sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan secara formal. Dalam hal ini, Wilayah Kerja (Wilker) Balai Kekarantinaan Kesehatan Pelabuhan Labuhan Laut Haji turut menjalankan peran strategis sebagaimana diamanatkan oleh regulasi tersebut. Kepala Wilayah Kerja (Kawilker) atau sebagai informan kunci (IK) bertugas untuk mengelola Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berasal dari kegiatan pelayanan kekarantinaan kesehatan, menyusun laporan permintaan dan pengeluaran Barang Milik Negara (BMN), serta merencanakan kebutuhan kegiatan operasional dan program secara berkala, baik dalam bentuk rencana kerja tahunan maupun rencana kegiatan harian dan bulanan. Selain itu, Kawilker juga bertanggung jawab atas penyusunan laporan bulanan terkait aktivitas kapal, termasuk data kedatangan dan keberangkatan, serta pelaksanaan tindakan kekarantinaan yang dilakukan. Secara menyeluruh, Kawilker memikul tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan di wilayah kerjanya, termasuk dalam hal pelaksanaan standar operasional prosedur, pemenuhan indikator kinerja, serta pencapaian tujuan institusi dalam mendukung upaya perlindungan kesehatan masyarakat dari risiko penyebaran penyakit potensial wabah melalui pintu masuk negara.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IK menyatakan bahwa *“Jadi BKK yang bertujuan untuk menjaga pintu masuk negara dari masuknya penyakit menular dari negara lain, bukan*

dari dalam negeri aja tapi juga dari luar. Saya sebagai penanggung jawab atau kepala BKK ini. Kami di wilayah kerja Labuhan Haji ini menangani dua pelabuhan sekaligus, yaitu Pelabuhan Laut Labuhan Haji dan Pelabuhan Susoh. Namun, jumlah personel kita sangat terbatas. Kalau dilihat dari sisi beban kerja, setiap petugas di sini tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, tapi juga harus merangkap tugas dari bidang lain karena kami kekurangan SDM seperti dokter dan entomolog. Dokter sendiri bertugas untuk melakukan pemeriksaan kesehatan awak kapal, penumpang. Selain itu, juga entomolog bertugas untuk pengawasan vektor secara optimal. Namun, hingga saat ini tenaga tersebut belum tersedia di wilayah kerja ini sehingga harus dibebankan ke petugas yang ada. Ini jelas menambah beban kerja karena mereka harus bekerja di luar kompetensi mereka yaitu sanitarian dan perawat. Kebutuhan tenaga entomolog dan dokter ini menjadi sangat penting karena berbeda dengan tugas sanitarian dan perawat. Sanitarian lebih fokus pada kebersihan dan higiene lingkungan, sedangkan entomolog memiliki kompetensi khusus dalam identifikasi, pemantauan, dan pengendalian vektor pembawa penyakit secara ilmiah. Saat ini, kegiatan pengawasan vektor hanya dilakukan oleh sanitarian, yang sebenarnya tidak memiliki latar belakang mendalam dalam ilmu entomologi. Kondisi ini tentu berisiko terhadap ketepatan analisis dan efektivitas pengendalian vektor di pelabuhan. Selain itu, keberadaan tenaga dokter juga sangat penting meskipun saat ini sudah terdapat perawat. Dokter memiliki kewenangan medis untuk melakukan diagnosa dan tindakan klinis lanjutan yang tidak dapat dilakukan oleh perawat, terutama dalam situasi kegawatdaruratan atau untuk keputusan rujukan medis dalam konteks kekarantinaan.”

Pernyataan informan kunci tersebut didukung oleh ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan Pasal 1 Ayat 34, yang menyatakan bahwa petugas karantina kesehatan adalah tenaga medis atau tenaga kesehatan yang memiliki kewenangan dalam urusan kekarantinaan kesehatan untuk melakukan pengawasan dan tindakan penanggulangan penyakit dan/atau faktor risiko penyebab penyakit atas alat angkut, orang, barang, dan/atau lingkungan. Selain itu, Keputusan Direktur Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (KEPDIRJEN P2P) Nomor 334 Tahun 2024 juga mempertegas pentingnya keberadaan tenaga profesional untuk pelaksanaan pelayanan kesehatan kegawatdaruratan medik, pengawasan pencegahan, dan respon pada situasi khusus antara lain arus mudik dan balik, haji dan umroh, pekerja migran indonesia (PMI), acara kenegaraan, acara internasional, serta *mass gathering*.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, serta Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang Kekarantinaan Kesehatan, petugas sanitarian sebagai informan 1 memiliki peran penting dalam pemeriksaan higiene dan sanitasi kapal. Pemeriksaan ini mencakup pengecekan terhadap berbagai area penting pada kapal, seperti dek utama, kamar mandi (WC), dapur, gudang penyimpanan makanan, dan fasilitas penyimpanan air minum. Selain itu, petugas juga melakukan pengamatan terhadap potensi vektor penyakit, seperti lalat, nyamuk, dan tikus. Apabila ditemukan indikasi keberadaan vektor, akan dilakukan tindakan pengendalian berupa penyemprotan insektisida atau fogging. Pemeriksaan juga mencakup pengecekan terhadap jurumudi atau koki kapal, persediaan makanan dan minuman, tempat penyajian makanan, tempat sampah, saluran pembuangan (SPAL), ballast tank, dan fasilitas sanitasi lainnya. Seluruh item pemeriksaan tersebut tercantum dalam formulir pemeriksaan resmi yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1962, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009, dan peraturan internasional IHR (*International Health Regulations*) Tahun 2005. Setelah pemeriksaan dilakukan, petugas memberikan penilaian (*scoring*) terhadap setiap item dan menarik kesimpulan dalam bentuk kategori “Baik” atau “Tidak Baik”. Jika hasil pemeriksaan menunjukkan kondisi baik, maka kapal akan diterbitkan *Ship Sanitation Control Exemption*

Certificate (SSCEC). Sebaliknya, jika hasil tidak memenuhi syarat, maka akan dilakukan tindakan penyehatan kapal sebelum diizinkan berlayar. Sementara itu, berdasarkan undang Nomor 4 tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular, Undang-Undang Nomor : 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Kerantinaan Kesehatan dan Peraturan Pemerintah Nomor: 40 Tahun 1991 tentang penanggulangan wabah penyakit menular. Petugas kesehatan (informan Utama 2) bertugas melakukan pemeriksaan terhadap awak kapal dan penumpang, pemantauan gejala penyakit menular, pemeriksaan suhu tubuh, pemeriksaan kotak P3K, pemeriksaan jenazah, serta pemberian layanan kesehatan melalui poli klinik.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IU 1 menyatakan bahwa *“Saya dibagian sanitasi dan vektor, cuma kalau dikapal karena kekurangan pegawai ya disuruh bantu lah. Tapi kalau sesuai tupuksinya kakak bagian sanitasi periksa sanitasi kapal yang bertujuan untuk mencegah masuknya penyakit dari dalam maupun dari luar. Pekerjaan yang lakukan kurang sesuai dengan kemampuan ya karena pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksi, harus merangkap akibat kekurangan pegawai, seperti membantu melakukan pengukuran suhu tubuh penumpang saat kedatangan kapal dan kalau adanya jenazah ataupun orang sakit saya akan konfirmasi terlebih dahulu dengan petugas perawat yang ada diwilker walaupun beliau sedang tidak ada bertugas pada saat itu.”*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara bersama IU 2 menyatakan bahwa *“Secara umum BKK melaksanakan pencegahan keluar masuknya penyakit serta mewujudkan pelabuhan yang bebas dari penularan penyakit menular potensi wabah dan melakukan upaya kekarantina surveilen epid serta upaya di bidang pengendalian vektor risiko lingkungan sesuai dengan Permenkes RI No 77 tahun 2020. Saya melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap ABK dan penumpang, termasuk pemeriksaan suhu tubuh. Jika suhu tubuh mereka berada tidak dalam batas normal atau ditemukan gejala seperti demam, batuk, atau sesak, maka akan dilakukan pemeriksaan lebih lanjut di pos kesehatan. Kalau ada yang dicurigai, dan kondisinya berat, langsung kita rujuk ke puskesmas. Saya juga melakukan pengecekan P3K serta ketersediaan obat-obatan di kapal, dan melakukan pemeriksaan jenazah atau orang sakit. Selain itu, saya juga menghandle kegiatan rutin layanan poliklinik untuk kru dan penumpang. Layanan poli ini juga terbuka bagi staf wilayah kerja BKK, staf UPP, petugas lintas sektor lain yang ada di pelabuhan, serta masyarakat pelabuhan yang membutuhkan. Jika saya sedang cuti atau sakit, maka kegiatan kunjungan poliklinik dapat terganggu karena tidak adanya petugas pengganti yang sesuai dengan bidangnya, karena kekurangan SDM saya juga harus belajar untuk memenuhi kekurangan basic oleh SDM yang tidak ada seperti sanitasi dan pemantauan vector, selain yang di atas saya juga diberikan tugas membuat laporan database surveilans epidemiologi, laporan bulanan SINKARKES, membuat laporan pengeluaran dokokumen dan laporan ARSIP. BKK wilker labuhan haji juga meng-handle pelabuhan yang ada disusoh dikarenakan disusoh tidak ada BKK, jadi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengawasan kapal di Susoh BKK wilker terdekat yaitu BKK wilker Labuhan Haji. Akan tetapi, kalau di pelabuhan susoh hanya kapal bermuatan barang saja bukan kapal penumpang, namun tetap melakukan pengawasan kesehatan terhadap abk kapal tersebut dan menjadikan suatu beban juga. Hal tersebut disebabkan jarak yang jauh dari labuhan haji ke susoh. Beliau juga menambahkan kalau kapal di susoh tidak bisa langsung nyandar kedermaga, oleh karena itu akses staf BKK untuk naik ke kapal menggunakan bot sejauh satu mill sekitar 1 jam perjalanan menuju kapal yang tidak bisa nyender kedermaga tersebut yang menjadikan sebuah beban yang besar dan menyangkut keselamatan juga dan juga staf di bkk labuhan haji rata-rata stafnya perempuan. Apalagi pada saat naik dari bot ke atas kapal sangat tinggi dan menggunakan tangga gantung / tangga hidrolik untuk naik ke atas kapal. Dimana apabila kita sebagai staf yang perempuan terkadang merasa takut untuk naik ke kapal.”*

Berdasarkan praktik yang berlangsung di Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji, staf yang berperan sebagai informan pendukung (IP) bertanggung jawab terhadap laporan ATK, alat dan bahan untuk kegiatan vector dan pemeliharaan ambulan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IP menyatakan bahwa *“BKK bertugas melakukan pengawasan pintu masuk wilker labuhan haji untuk pencegahan penyakit dari luar. Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena saya sebagai pengganti, karena untuk menutupi kekurangan SDM di labuhan haji. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja akibat beban. Enggak ada, karena saya hanya pengganti, namun kalau perasaan lelah, ya pasti lelah hanya saja tetap menikmati pekerjaan yang dilakukan”*.

Kerja Malam Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama IK menyatakan bahwa *“Giliran kerja malam tergantung kegiatan kapal, kapal dalam seminggu 3-4 kali. Itu kan tugasnya bergantian. Bisa nanti saya 2 kali dalam seminggu yang bertujuan untuk pekerja tidak kelelahan dan stres dan bisa di atasi. Kami ada mengalami kesulitan konsentrasi waktu kerja malam, tapi harus profesional walaupun tingkat konsentrasinya menurun”*.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IU 1 menyatakan bahwa *“Mengetahui jadwal kerja malam tergantung jadwal, kakak biasanya 3 kali. Kalau Cuma seminggu jadwal kerja malam 3 kali tidak ada gangguan ya, tetapi kalau lebih gak bisa konsentrasi dan kurang tidur dikarenakan pulangnya malam sementara besok pagi harus masuk kantor lagi jadi lemas”*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara bersama IU 2 menyatakan bahwa *“Siang udah full dan malam kerja lagi itu beban tersendiri bagi kita sehingga konsentrasi berkurang. Pernah mengalami gangguan tidur, karena harus standby sampai tengah malam yang menyebabkan badan menjadi lemas ketika bekerja dikeesokan harinya”*.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IP menyatakan bahwa *“Kalau jadwal kerja malam kadang Cuma 1 kali, karena berperan sebagai peran pengganti jika ada yang tidak bisa masuk. Alhamdulillah selama ini tidak ada gangguan tidur jadi aman saja selama 20 tahun ini. Lelah pasti ada tapi dijalani aja”*

Sistem Kerja Bergilir Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama IK menyatakan bahwa *“Sistem kerja bergilir ini diterapkan dengan tujuan tidak terjadinya stres pada staf dan menyebabkan kelelahan kerja. Sistem kerja bergilir ini cukup efektif, karena ketika tidak sedang dapat giliran dapat istirahat. Alhamdulillah, belum pernah ada kendala dalam penerapan sistem kerja bergilir”*.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IU1 menyatakan bahwa *“Sistem kerja bergilir ini sudah efektif, karena bisa gantian dan bisa istirahat. Kalau sejauh ini tidak ada kendala sistem kerja bergilir, cuma sekadar banjir saat berangkat kerja dan dapat diatasi dengan bekerjasama dengan staf yang lain”*. Pernyataan itu didukung oleh pernyataan dari hasil wawancara bersama IU 2 menyatakan bahwa *“Sangat bagus, karena saat malam kita tidak kena giliran kita dapat istirahat full sehingga kita dapat menyiapkan untuk hari hari berikutnya. Kekurangan SDM dan gangguan Kesehatan yang berat tidak ada, tetapi dengan adanya Kerjasama maka pekerjaan tidak berjalan dengan baik”*.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IP menyatakan bahwa *“Sistem kerja bergilir bisa saja efektif dikarenakan kekurangan SDM makanya bermanfaat. Kendala dalam sistem kerja bergilir yaitu kekurangan SDM, namun tanpa adanya Kerjasama maka pekerjaan tidak berjalan dengan baik”*.

Jam Kerja Bertambah Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama IK menyatakan bahwa “*Kalau pekerjaan yang rutin sudah sesuai, karena sudah diatur yaitu masuk jam setengah 8 pulang jam 4. Untuk kegiatan kapal ini yang belum sesuai dengan harapan karena jadwalnya suka berubah – ubah. Setiap bulannya berubah bisa jadi nanti 4 kali, 3 kali, bisa jadi nanti masuk pagi berangkat siang. Keinginan saya khususnya ada jadwal tetap sehingga kita enak kondisikan. Jam kerja bertambah ini terjadi karena kapal berangkatnya delay ini bisa disebabkan oleh kerusakan mesin, cuaca, ada laporan jenazah misal meninggalnya malam sehingga kita harus menunggu kedatangan jenazah mau gak mau harus menunggu. Dampak dari jam kerja bertambah ini ada seperti kelelahan fisik, dan mental kadang bagus – kadang enggak*”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IU 1 menyatakan bahwa “*Kesesuaian jam kerja dengan keinginan kalau berdasarkan SOP ya disebutkan bahwa bersedia dipanggil kapan saja, jadi jika tidak sesuai dengan harapan mau tidak mau harus mau. Jam kerja saya pernah bertambah sampai jam 1 malam biasanya karena cuaca atau hambatan lainnya. Dalam pertambahan jam kerja pasti mengalami gangguan mental dan gangguan fisik*”. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara bersama IU 2 menyatakan bahwa “*Waktu kerja sudah sesuai dengan SOP. Karena kekurangan SDM pada saat kedatangan atau keberangkatan kapal maka harus ikhlas kerja melebihi waktu yang sudah ditentukan. Terkadang Jam kerja sering bertambah, misal kita mengerjakan laporan jadi harus masuk dari pagi sampai malam, seharusnya 8 jam dari waktu yang telah ditentukan, ditambah lagi jika kapal telat berangkat kesinabang karena satu dan lain hal seperti faktor cuaca, kerusakan teknis, bahkan disaat ada pemberitahuan Angkut Jenazah jadi kita harus siap menunggu Kedatangan Ambulance tersebut serta melakukan Prosedur Pemeriksaan Jenazah sesuai dengan SOP. Disela menunggu keberangkatan kapal tim BKK tetap harus stanby melakukan pengawasan, pemantauan terhadap seluruh penumpang atau awak kapal dan begitu juga bagian Sanitasi Kapal. Tugas dan pekerjaan tersebut terus dilakukan sampai kapal berangkat, jadi tidak ada waktu untuk istirahat*”.

Berdasarkan hasil wawancara bersama IP menyatakan bahwa “*Jam kerja saya sudah sesuai dengan harapan saya. Dikarenakan karena saya berperan sebagai peran pengganti untuk menutupi kekurangan SDM jadi tidak pernah mengalami penambahan jam kerja. Namun tetap merasakan kelelahan.*”

PEMBAHASAN

Analisis Beban Kerja pada Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Wilayah Kelas I Banda Aceh Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan diketahui bahwa Balai Kekarantinaan Kesehatan yang bertugas untuk melakukan pencegahan keluar masuknya penyakit dari dalam maupun dari luar negeri serta mewujudkan pelabuhan yang bebas dari penularan penyakit menular potensi wabah. Rangkap pekerjaan ialah kondisi di mana seorang anggota tim dalam perusahaan memiliki dua atau lebih peran atau tanggung jawab di organisasi (Sholicah & Hidayati, 2023). Hasil wawancara bersama informan diketahui bahwa di Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Labuhan Haji menyatakan bahwa terjadi tumpang tindih pekerjaan atau pekerjaan yang merangkap sehingga terjadi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan atau kemampuan dengan yang dikerjakan yang disebabkan oleh adanya kekurangan sumber daya manusia yaitu entomolog dan dokter. Sementara itu, dalam undang-undang Nomor 1 tahun 1962 tentang Karantina Laut menyatakan bahwa Penanganan kesehatan di pelabuhan di laksanakan oleh Dokter. Selain itu, Entomolog Kesehatan berperan dalam melakukan observasi, pengendalian dan pemberantasan vektor penyakit untuk menghindari penyebaran

penyakit, serta menangani serangga yang mengganggu demi meningkatkan kualitas hidup manusia di lembaga pemerintah seperti KKP, Rumah Sakit, Puskesmas, dan Dinas Kesehatan (Permenpan No. 18 Tahun 2000).

Hal tersebut menuntut setiap staf harus belajar tentang SDM yang tidak tersedia agar tetap dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat Berdasarkan hasil tersebut pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang harus dirangkap dan keterbatasan kemampuan mengenai entomologi dan dokter sehingga staf BKK mengalami kesulitan dalam menjalankannya dan mengalami kelelahan kerja. Selain itu, staf yang mayoritas perempuan harus naik kapal kecil untuk melakukan pemeriksaan ke kapal adalah sebuah beban kerja terhadap staf BKK. Menurut peneliti, Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Labuhan Haji telah menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan yang telah diatur. Namun, dalam pelaksanaannya mengalami kekurangan pada SDM sehingga menyebabkan beban kerja berlebih dari tugas dan fungsi setiap staf yang telah ditetapkan yang menyebabkan kelelahan terhadap staf sebagai dampak dari staf harus merangkap pekerjaan agar tetap dapat memberikan pelayanan terbaik walaupun dengan keterbatasan SDM.

Elbadiansyah (2019), menyatakan bahwa Gambaran pekerjaan merupakan deskripsi yang memberikan informasi tentang suatu pekerjaan yang berhubungan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, dan tugas tanggung jawab atas pelaksanaan tugas serta kewajiban. Hal tersebut sesuai dengan Permenkes No 77 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan yang menyatakan bahwa Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) bertanggung jawab untuk mencegah penyebaran penyakit, serta potensi wabah, melakukan pengawasan epidemiologi, kekarantinaan, mengelola risiko kesehatan yang berkaitan dengan lingkungan, menyediakan layanan kesehatan, pengawasan terhadap obat-obatan, makanan, produk kosmetik, dan alat kesehatan, serta bahan adiktif (OMKABA). Selain itu BKK juga melaksanakan pengamanan terhadap penyakit baru, penyakit yang muncul kembali, ancaman ancaman bioterorisme, unsur biologis, kimia, dan perlindungan radiasi di area kerja seperti bandara, pelabuhan, dan batas darat negara.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Maweikere *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berupa rangkap kerja yang berlebihan kepada karyawan ini menyebabkan karyawan seringkali mengalami stres dan kelelahan. Staff BKK Labuhan haji yang didominasi oleh perempuan cukup berisiko terhadap beban kerja ketika naik bot kecil agar mencapai kapal sesuai dengan studi yang dilakukan oleh (Aminah & Porusia, 2024), ditemukan bahwa pekerja perempuan merasakan kelelahan ringan akibat beban kerja sebanyak 31 (46.9%) responden. Didukung penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang dimiliki perempuan lebih berat dibandingkan dengan laki - laki (Cendrakasih *et al.*, 2024).

Analisis Kerja Malam pada Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Wilayah Kelas I Banda Aceh Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan di BKK Labuhan Haji diketahui bahwa dalam kategori normal dan sesuai SOP setiap staf memiliki jadwal kerja 3 kali dalam seminggu. Namun dalam pelaksanaannya sering kali lebih dari 3 kali dalam seminggu yang berakibat pada kurangnya konsentrasi saat melakukan kerja malam dan mengalami gangguan tidur yang dapat berdampak pada fisik yang kurang sehat dan lemas ketika harus bekerja lagi setiap pagi sehingga berisiko terhadap penyakit tidak menular. Menurut peneliti, Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Labuhan Haji dalam pelaksanaan kerja malam menimbulkan beban kerja tersendiri bagi staf BKK, karena jika jadwal kerja malam yang diberikan lebih dari jadwal yang telah ditetapkan dapat berakibat pada kelelahan dan gangguan tidur yang dapat menimbulkan stres dan berisiko timbulnya penyakit tidak menular. Sehingga ketika jam tidur sedikit dapat menimbulkan beban kerja yang dapat berakibat terjadinya kelelahan kerja. Kerja malam merupakan pola kerja yang mengharuskan karyawan untuk melakukan pekerjaan di

malam hari. Bekerja di luar waktu kerja yang biasa, seperti di malam atau dini hari, akan bertentangan dengan ritme biologis yang secara alami teratur di dalam tubuh (Sinaga *et al.*, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sefrina (2021) yang menyatakan bahwa, kerja malam berisiko menderita penyakit tidak menular. Hal tersebut berkaitan dengan terganggunya sistem ritme sirkadian sebagai akibat dari perubahan jam tidur yang berakibat pada stres. Gangguan sistem ritme sirkadian terbukti secara ilmiah berperan dalam peningkatan risiko timbulnya penyakit tidak menular pada pekerja. Penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Sinaga *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja di malam hari lebih tinggi dibandingkan pekerja yang bekerja di pagi dan siang hari. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pekerjaan pada malam hari lebih berpotensi menimbulkan kelelahan yang berlebihan karena jam kerja di shift malam lebih banyak (Hasan *et al.*, 2020).

Analisis Sistem Kerja Bergilir pada Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara bersama informan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Labuhan Haji diketahui bahwa sistem kerja bergilir tersebut sudah berjalan dengan efektif karena informan merasa dapat beristirahat penuh ketika tidak sedang kerja bergilir. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara juga diketahui sistem kerja bergilir yang dilakukan tidak begitu mengalami kendala yang berarti selain kekurangan SDM dan banjir pada saat perjalanan sehingga harus digantikan oleh teman yang lain dengan memanfaatkan Kerjasama yang baik dan harmonis antara staf. Menurut peneliti, Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Labuhan Haji dalam pelaksanaan sistem kerja bergilir tidak menimbulkan beban kerja karena sistem kerja bergilir ini sudah berjalan dengan efektif dan dapat meringankan beban kerja staf BKK Labuhan Haji. Menurut ILO (2003), sistem kerja bergilir adalah suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan diluar waktu kerja biasa, baik secara bergantian maupun berotasi, dan dapat bersifat sementara atau tetap. Menurut Sholicah & Hidayati (2023), Efektivitas kerja adalah penyelesaian tugas tepat waktu berarti bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau buruk sangat bergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara pengerjaannya, serta jumlah biaya yang dikeluarkan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Khusna *et al.*, (2023) mengenai Keterkaitan antara Shift Kerja dan Kualitas Tidur serta Beban Kerja Mental Karyawan Produksi. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara shift kerja dan beban kerja. Pendapat yang diungkapkan oleh Tarigan (2020) juga sejalan, yang menyatakan bahwa walaupun shift kerja memiliki manfaat positif dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya yang ada, hal ini juga membawa risiko dan mempengaruhi aspek psikologis serta fisik para pekerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat efek positif dan signifikan dari Manajemen Waktu/Shift Kerja terhadap Kinerja Pekerjaan, karena beban kerja dapat diminimalisir melalui penerapan sistem kerja secara bergilir (Yogata *et al.*, 2023).

Analisis Jam Kerja Bertambah pada Staf Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa penambahan jam kerja biasanya terjadi sampai jam 12 malam bahkan sampai dini hari atau sampai kapal berangkat atau lebih dari 3 jam. Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan Kementerian Tenaga Kerja yang mengatur tentang pekerjaan lembur yang tercantum dalam peraturan No.KEP.102/MEN/VI/2004 menyatakan bahwa lembur dapat dilakukan paling lama 3 jam setaip hari dan 14 jam dalam seminggu, serta tidak diizinkan lembur pada hari minggu serta

hari libur resmi. Sedangkan, jam kerja normal berdasarkan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kementerian Kesehatan nomor HK.02.02/A/706/2025 tentang jam kerja pegawai, bahwa Jam kerja pegawai sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit di luar waktu istirahat dalam 1 (satu) minggu, dengan rincian: hari Senin sampai dengan hari Kamis, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 dan hari Jumat, pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa jam kerja bertambah pada staf di BKK Labuhan Haji, berdampak pada Kesehatan mental maupun fisik staf karena menimbulkan kelelahan yang berlebih. Bertambahnya jam kerja ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti terjadinya keterlambatan (delay) keberangkatan kapal pada rute dari Labuhan Haji ke Sinabang, maka petugas harus tetap standby di area pelabuhan hingga seluruh proses selesai. Petugas tetap menjalankan tugas pengawasan, baik dari sisi kesehatan awak dan penumpang kapal maupun dari sisi higiene dan sanitasi kapal, meskipun waktu kerja melebihi jam kerja normal.

Menurut peneliti, Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji dalam pelaksanaan jam kerja bertambah disebabkan oleh keterlambatan keberangkatan kapal yang disebabkan oleh faktor – faktor yang menyebabkan waktu bertambah tidak menentu sampai dengan kapal berangakt. Hal tersebut menimbulkan beban kerja terhadap staf BKK karena dapat mengalami gangguan mental seperti kurang tidur dan gangguan fisik yaitu kelelahan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima maka semakin sering pekerja bekerja dengann jam kerja bertambah sehingga bekerja lebih lama daripada biasanya. Menurut Naibesi *et al.*, (2020) kerja lembur atau jam kerja bertambah adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar waktu kerja, pada jam yang melebihi 40 jam per minggu, atau pekerjaan yang dikerjakan untuk menuntaskan tugas yang tidak bisa diselesaikan dalam jam kerja biasa. Penambahan jam kerja terjadi saat ada tugas yang tidak dapat diselesaikan dalam hari kerja yang normal. Jam kerja bertambah terjadi ketika ada pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal. Berdasarkan hasil wawancara bersama informan Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Labuhan Haji pertambahan jam kerja disebabkan oleh adanya penundaan keberangkatan kapal, cuaca yang buruk, kesalahn teknis, kerusakan mesin, maupun hal lain yang mengharuskan kapal menunggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadani (2021) yang menyatakan bahwa pekerja yang menjalani jam lembur lebih rentan mengalami berbagai masalah kesehatan. Hal ini mencakup waktu tidur yang tidak memadai, rasa lelah, sulit tidur, serta cedera, dan mereka cenderung lebih banyak mengalami keluhan kesehatan. Terutama, waktu tidur yang singkat memiliki pengaruh paling besar terhadap jam lembur, yang pada akhirnya bisa merusak kesehatan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani dan Mulyana (2024) juga mendukung hal ini, menunjukkan bahwa adanya lembur atau peningkatan jam kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Neksen *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa memiliki jam kerja lebih dari biasanya berdampak signifikan pada kinerja karyawan akibat meningkatnya beban kerja yang harus ditangani.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Kekarantinaan Kesehatan (BKK) Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi telah dijalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, keterbatasan sumber daya manusia seperti tidak tersedianya tenaga dokter dan entomolog menyebabkan staf yang ada harus merangkap tugas di luar kompetensi mereka, sehingga

menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini diperparah oleh pelaksanaan kerja malam yang melebihi jadwal yang ditetapkan, sehingga mengganggu pola tidur dan menimbulkan stres. Meski demikian, penerapan sistem kerja bergilir berjalan dengan efektif dan mampu meringankan beban kerja staf. Di sisi lain, penambahan jam kerja akibat keterlambatan keberangkatan kapal juga menjadi faktor yang meningkatkan kelelahan fisik dan mental staf. Oleh karena itu, disarankan agar BKK Labuhan Haji segera memenuhi kebutuhan tenaga profesional seperti dokter dan entomolog guna mendistribusikan tugas secara merata. Selain itu, perlu adanya komunikasi rutin dengan pihak pelabuhan untuk memperoleh informasi jadwal kapal secara lebih awal agar jadwal kerja dapat diatur dengan lebih efisien. Upaya pengawasan terhadap jam kerja yang berlebih juga perlu ditingkatkan agar setiap staf mendapatkan waktu istirahat yang cukup demi menjaga kesehatan dan kinerja dalam menjalankan tugas pelayanan kekarantinaan secara optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Balai Karantina Kesehatan Kelas I Banda Aceh Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Labuhan Haji Kabupaten Aceh Selatan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, N., & Porusia, V. (2024). Kelelahan kerja pada pekerja perempuan akibat beban kerja berlebih. *Jurnal Kesehatan Perempuan*, 6(1), 45–53.
- Anjani, F. N., & Mulyana, D. (2024). Pengaruh jam lembur terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 110–119.
- Arif, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Deepublish.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Laporan statistik kesehatan Indonesia 2021*.
- Badan Pusat Statistik Aceh. (2021). *Data kesehatan Provinsi Aceh tahun 2021*.
- Cendrakasih, N., Rahayu, S., & Putra, I. G. N. A. (2024). Perbedaan beban kerja berdasarkan jenis kelamin di sektor kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 76–84.
- Dede Mahlian. (2024). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 8(1), 23–31.
- Elbadiansyah. (2019). Gambaran pekerjaan dan dampaknya terhadap beban kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 4(2), 12–20.
- Hasan, R., Fitriani, D., & Sembiring, Y. (2020). Dampak kerja malam terhadap kelelahan pekerja industri. *Jurnal Ergonomi dan Kesehatan Kerja*, 7(3), 133–141.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Bidang Karantina Kesehatan*.
- Khusna, A. M., Fadila, R., & Surya, N. (2023). Keterkaitan shift kerja dengan kualitas tidur serta beban kerja mental karyawan produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 57–64.
- Li, L., Liu, L., Xu, X., Chen, C., & Wang, J. (2022). *Developing an integrated evaluation model for physician comprehensive workload tethered to outpatient practice: An empirical study from China*. *International Journal of Health Planning and Management*, 37(3), 1152–1165.
- Maulina, D., & Krismades, K. (2024). *The relationship of mental workload and job stress in assembly operators at PT. X year 2024*. *Syntax Idea*, 6(7), 3091–3099.
- Maweikere, J. M., Santosa, H., & Rizal, M. (2021). Dampak rangkap kerja terhadap stres dan kelelahan karyawan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 5(1), 88–96.

- Naibesi, A., Fanggidae, R. P. C., Aman, D. K. T., & Nursiani, N. P. (2020). Analisis kebijakan jam kerja lembur dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 10, 1167–1174.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara*, 2(1), 01–10.
- Neksen, D., Fajri, A., & Wahyuni, L. (2021). Hubungan jam kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 11(2), 100–108.
- Ramadani, Y. (2021). Jam kerja lembur dan keluhan kesehatan pekerja pabrik. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 10(1), 54–60.
- Sahdan, M. N., & Hussain, S. (2022). *Workload analysis of administrative staff in faculties and academic centers: A case study in Universiti Malaysia Pahang. International Journal of Industrial Management*, 15(1), 38–45.
- Sefrina, L. R. (2021). Dampak pekerjaan shift malam pada kesehatan pekerja. *Jurnal Gizi Kerja dan Produktivitas*, 2(2), 1–6.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis beban kerja pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), 286–299.
- Sholicah, A. M., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis dampak rangkap jabatan terhadap efektivitas kerja di PT YYY. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 206–220.
- Sinaga, N. N. P., Andriana, J., & Hutagalung, P. (2020). Risiko hipertensi pada pekerja shift malam. *Gorontalo Journal of Health and Science Community*, 9(1), 17–25.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kualitatif. Alfabeta.
- Tarigan, H. R. (2020). Dampak psikologis shift kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 6(2), 99–105.
- Yogata, I. M., Sari, D. M., & Hartono, A. (2023). Efektivitas manajemen shift kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Produktivitas dan Organisasi*, 5(2), 80–90.