

Beranda > Opini >

Holiday Fatigue: Tantangan Tak Terlihat Dalam Manajemen Organisasi



Warta Kita

Desember 30, 2024



Karyawan yang mengalami holiday fatigue sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk kembali ke ritme kerja normal. (doc. wartakita.org)

BAGI banyak orang, liburan adalah momen yang dinantikan sepanjang tahun, termasuk liburan akhir tahun seperti saat ini. Namun, di balik euforia pesta akhir tahun dan perayaan panjang, ada fenomena yang sering terabaikan: **holiday fatigue**.

Istilah ini merujuk pada rasa lelah fisik dan emosional yang muncul setelah atau bahkan selama musim liburan. Bagi individu, dampaknya bisa berupa kelelahan, stres finansial, hingga penurunan produktivitas. Namun, apa dampaknya bagi organisasi?

Holiday fatigue bukan sekadar masalah personal. Ketika karyawan kembali ke kantor setelah liburan panjang, gejala ini dapat menjadi tantangan serius dalam manajemen organisasi. Produktivitas yang menurun, ketidakhadiran yang meningkat, hingga konflik kecil yang muncul akibat tekanan emosional adalah beberapa indikator yang sering kali diabaikan oleh manajemen. Di sinilah pentingnya organisasi untuk lebih peka dan strategis dalam menghadapi fenomena ini.

Mengapa Holiday Fatigue Bisa Berbahaya Bagi Organisasi?

1. Penurunan Produktivitas

Karyawan yang mengalami *holiday fatigue* sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk kembali ke ritme kerja normal. Mereka mungkin datang dengan energi yang sudah terkuras oleh perjalanan panjang, pesta yang melelahkan, atau bahkan kekhawatiran finansial akibat pengeluaran berlebih selama liburan. Akibatnya, minggu pertama kerja setelah liburan sering menjadi periode “pemulihan” yang mahal bagi organisasi.

1. Peningkatan Stres dan Burnout

Alih-alih menjadi waktu untuk beristirahat, musim liburan justru sering kali menjadi periode penuh tekanan. Target akhir tahun, tenggat waktu yang mendekat, dan harapan sosial untuk “merayakan dengan sempurna” dapat menyebabkan stres tambahan. Ketika karyawan kembali bekerja dalam kondisi ini, risiko burnout semakin tinggi.

1. Gangguan Dinamika Tim

Holiday fatigue tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga dinamika tim secara keseluruhan. Ketika beberapa anggota tim masih “terjebak” dalam kelelahan pasca-liburan, kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja dapat terganggu. Ini menciptakan potensi konflik kecil yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kinerja tim dalam jangka panjang.

Peran Manajemen Dalam Mengatasi Holiday Fatigue

Mengabaikan *holiday fatigue* sama saja dengan membiarkan produktivitas organisasi terganggu. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diadopsi oleh manajemen untuk mengatasi fenomena ini:

1. Berikan Masa Transisi

Daripada langsung membebani karyawan dengan target tinggi di hari pertama kerja, berikan masa transisi yang realistis. Misalnya, alih-alih mengadakan rapat besar di awal minggu, jadwalkan aktivitas yang lebih ringan untuk membantu karyawan menyesuaikan diri.

1. Promosikan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Holiday fatigue sering kali diperparah oleh budaya kerja yang tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk benar-benar beristirahat. Sebagai manajer, penting untuk mendorong keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dengan menyediakan fleksibilitas waktu atau opsi kerja jarak jauh di hari-hari awal pasca-liburan.

1. Kenali Beban Emosional Karyawan

Tidak semua karyawan memiliki pengalaman liburan yang menyenangkan. Beberapa mungkin menghadapi tekanan finansial, konflik keluarga, atau bahkan kesepian. Memiliki kebijakan yang mendukung kesehatan mental, seperti konseling atau sesi mindfulness, dapat membantu karyawan mengelola emosi mereka dengan lebih baik.

1. Rencanakan dengan Bijak

Musim liburan adalah waktu di mana banyak organisasi menghadapi lonjakan atau penurunan aktivitas. Mengelola jadwal kerja dengan bijak, termasuk memberikan cuti bergantian atau



Membangun Budaya Yang Peka Terhadap Holiday Fatigue

Holiday fatigue adalah pengingat bahwa karyawan bukanlah mesin yang bisa terus beroperasi tanpa jeda. Organisasi yang sukses adalah yang memahami bahwa kesejahteraan karyawan adalah aset terbesar mereka. Dengan menciptakan budaya kerja yang peka terhadap kebutuhan manusiawi, organisasi tidak hanya dapat mengatasi *holiday fatigue*, tetapi juga memperkuat loyalitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

Liburan seharusnya menjadi waktu untuk mengisi ulang energi, bukan mengurasnya. Ketika organisasi mulai melihat holiday fatigue bukan sebagai kelemahan individu, melainkan tantangan sistemik, mereka dapat mengambil langkah-langkah nyata untuk mendukung karyawan mereka. Semua hal tersebut bukan hanya tentang mengelola kelelahan pasca-liburan namun juga tentang membangun tempat kerja yang lebih manusiawi dan produktif.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma)

Penulis: (*)

Editor: L Sukamta

SEBARKAN

