

**Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan.
Sebuah Studi Pada Divisi *Support* Perusahaan Multinasional**

Hayati

Fakultas Psikologi Universitas Borobudur

dear.hayati@gmail.com

Abstrak

Perusahaan sebagai tempat karyawan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari perlu memperhatikan faktor Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja (K3). Peraturan Pemerintah terbaru mengenai K3 ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja kini juga mengatur mengenai Kesehatan Mental. Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera dimana setiap individu menyadari potensi yang dimilikinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Stress kerja yang tidak ditangani dengan baik bisa berpengaruh terhadap kesehatan mental.

Penelitian ini menggunakan 2 buah kuesioner, yaitu Kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) untuk mengetahui sumber stressor di lingkungan pekerjaan dan Kuesioner *Workplace Stress Scale* (WSS) untuk mengukur tingkat stress, dikaitkan dengan demografi karyawan. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan multinasional, dengan sample di sebuah divisi support (terdiri dari 5 departemen). Total karyawan yang ikut serta dalam penelitian ini adalah 32 orang.

Penelitian ini disimpulkan bahwa rentang stress karyawan pada divisi Support berada pada rentang *Chilled out* hingga *moderate*. Faktor stress yang lebih banyak mengakibatkan stress kerja adalah aspek tanggung jawab dan pengembangan karir. Mempertimbangkan aspek dominan ini, karyawan disarankan berdiskusi dan konseling lebih lanjut mengenai deskripsi kerja yang merefleksikan beban kerja dan jenjang karir secara berkala dan komprehensif dengan manajer atau HR.

Kata Kunci: kesehatan mental, peraturan ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Lebih dari sepertiga waktu seorang karyawan dihabiskan di tempat bekerja, bahkan lebih. Oleh karenanya sangat memungkinkan bila kondisi yang dialami oleh

karyawan di tempat kerja akan berpengaruh pada kehidupannya di rumah atau kehidupan pribadinya. Itulah kenapa pengusaha diharapkan bisa memperhatikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pegawai.

Peraturan Pemerintah terbaru mengenai K3 ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja. K3 yang didefinisikan dalam PerMen ini adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Untuk pengukuran dan pengendalian Lingkungan Kerja mencakup 5 hal, yaitu: fisika, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi (<https://www.basishukum.com/permenaker/5/2018>).

Menjadi hal yang menarik dalam peraturan pemerintah ini karena kali ini pemerintah menyertakan aspek psikologi, dalam hal ini terkait dengan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Beberapa kasus ditemukan di perusahaan bahwa karena stress kerja mengakibatkan terancamnya kecelakaan kerja secara fisik, misal kondisi emosi yang tidak stabil bisa menurunkan konsentrasi ketika mengoperasikan mesin produksi. Belum lagi beberapa kasus terkait dengan kinerja seperti tingginya tingkat absensi, menurunnya produktifitas kinerja hingga kecenderungan bunuh diri.

Menurut WHO, tekanan gaya hidup modern seperti tingginya persaingan hidup terkait, pendidikan, pekerjaan dan tuntutan keluarga, kompleksitas dan irama kehidupan modern yang serba cepat dan instant merupakan salah satu dari 11 penyebab gangguan kesehatan mental. Sekitar 800,000 orang melakukan bunuh diri setiap tahun. Belum lagi dengan stigma dan diskriminasi terhadap pasien dan keluarga mencegah orang mencari perawatan untuk kesehatan mental, yang menyebabkan timbulnya sikap abusive, penolakan, dan isolasi dari lingkungan sekitar (Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja Juli 2019).

Sudah sejak lama perusahaan menggunakan tes psikologi sebagai salah satu tahapan seleksi masuk atau promosi untuk memastikan bahwa seseorang siap dan kompeten secara psikologis untuk mengerjakan pekerjaan nantinya. Namun seiring

dengan beban kerja, kondisi lingkungan fisik dan sosial, dan hal lainnya kesehatan mental seorang karyawan sangat memungkinkan terganggu. Stress kerja muncul karena interaksi antara faktor lingkungan dan individual, (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Shahzad 2011). Stress kerja yang berkepanjangan bisa berdampak terhadap kesehatan mental. Sementara masih sangat sedikit perusahaan yang menyediakan jasa konsultasi psikologi profesional untuk membantu. Pada akhirnya karyawan yang mengalami stress kerja dan berakibat pada gangguan fisik mengeluhkannya kepada dokter umum yang secara profesional tentunya kurang kompeten untuk memberikan dukungan psikologis.

Dengan adanya Peraturan Menteri no 5 tahun 2018 diharapkan perusahaan bisa lebih peduli terhadap kesehatan mental karyawan terkait dengan K3. Hal ini bisa dilakukan dengan meminta karyawan mengisi kuesioner sebagai deteksi awal pemeriksaan Kesehatan Mental yang juga terlampir dalam peraturan ini dan tentunya bisa ditindaklanjuti dengan pelayanan psikologi lainnya oleh tenaga profesional.

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan multinasional yang menginginkan adanya standar K3 di lingkungan perusahaannya. Pemeriksaan dilakukan dengan observasi, wawancara singkat dan kuesioner yang disusun secara teoritis. Hasil penelitian ini digunakan untuk deteksi awal kondisi kesehatan karyawan, memperhatikan potensi penyebab dan sebagai bahan edukasi karyawan untuk mempertahankan kesehatan mental di lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera dimana setiap individu menyadari potensi yang dimilikinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (WHO, 2014 dalam Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja Juli 2019).

Mental health dan mental illness bukan dua hal yang berlawanan, melainkan kontinum. Masalah kesehatan mental dialami oleh semua orang. Batasan antara masalah kesehatan mental dan gangguan kesehatan mental ringan tidak jelas. Masalah kesehatan mental berhubungan dengan usia, jenis kelamin, ras, etnis, dan

budaya. Namun, ada pula gangguan mental yang memiliki dasar biologis dan membutuhkan penanganan khusus dan berkelanjutan. Mental illness merupakan istilah yang merujuk ke semua gangguan mental, yang dicirikan dengan perubahan pemikiran, mood, perilaku, atau beberapa kombinasinya. *Mental illness* bisa berhubungan dengan distress dan/atau gangguan fungsi (Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja)

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 (<https://www.basishukum.com/permenaker/5/2018>) tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja, Pengukuran dan pengendalian faktor psikologis harus dilakukan pada

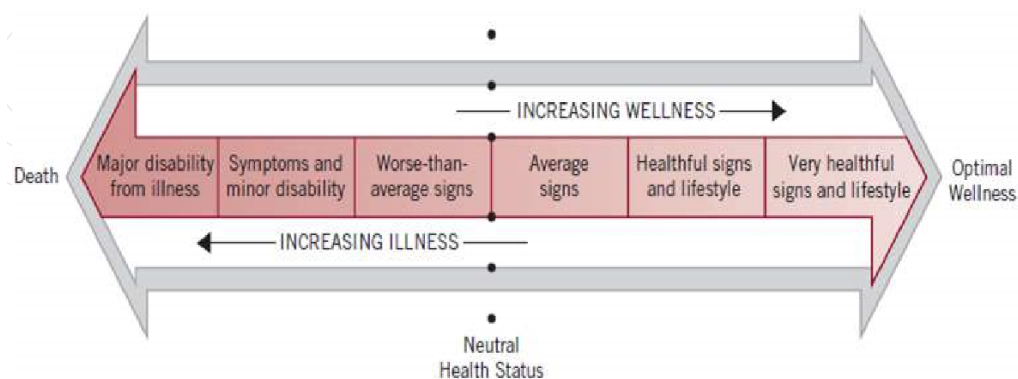
- a. melakukan pemilihan, penempatan dan pendidikan pelatihan bagi Tenaga Kerja;
- b. mengadakan program kebugaran bagi Tenaga Kerja;
- c. mengadakan program konseling;
- d. mengadakan komunikasi organisasional secara memadai;
- e. memberikan kebebasan bagi Tenaga Kerja untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan;
- f. mengubah struktur organisasi, fungsi dan/atau dengan merancang kembali pekerjaan yang ada;
- g. menggunakan sistem pemberian imbalan tertentu; dan/atau
- h. pengendalian lainnya sesuai dengan kebutuhan.

Tempat Kerja yang memiliki potensi bahaya Faktor Psikologi. Pengendalian melalui manajemen stres dengan:

Dalam Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja, Juli 2019 yang dipaparkan oleh DR Yudiana Ratnasari, MSi. Psikolog, Karakteristik Orang “Sehat Mental” adalah:

1. Ia merasa baik mengenai dirinya sendiri
2. Ia tidak “dibanjiri” oleh emosinya
3. Ia memiliki hubungan personal yang bertahan lama dan memuaskan
4. Ia merasa nyaman dengan orang lain

5. Ia dapat tertawa terhadap dirinya sendiri dan orang lain
6. Ia memiliki rasa hormat terhadap dirinya sendiri dan orang lain, meskipun terdapat perbedaan di antara mereka
7. Ia dapat menerima kekecewaan dalam hidup
8. Ia dapat memenuhi tuntutan hidup dan mengatasi permasalahannya
9. Ia dapat membuat keputusan secara mandiri
10. Ia dapat membentuk lingkungannya bila memungkinkan dan menyesuaikan diri dengannya saat dibutuhkan



Gambar 1. Kontinum sehat mental menurut Sarafino, 2011)

Cara mengenali dan menginterpretasi simtom

1. *Avoidance*, meminimalisir atau mengingkari simtom yang ada
2. *Confrontation*, menghadapi stress secara langsung
3. *Downward comparison*, membandingkan situasi mereka dengan situasi yang lebih buruk

Dalam hal ini, departemen Human Resource (HR) dan Health and Safety Environment (HSE) di sebuah perusahaan bisa bekerjasama untuk mendekteksi kesehatan mental karyawan. Masih disebutkan oleh DR Yudiana Ratnasari dalam Worksho Mental Health, ada beberapa cara yang bisa dilakukan:

1. Observasi: Dilakukan sebagai langkah awal yang bisa mendeteksi gangguan kesehatan mental karyawan. Contoh: presensi karyawan, penampilan fisik dan perawatan diri, penilaian kinerja, komplain dari rekan kerja/kostumer/atasan/divisi lain, dan kepatuhan terhadap aturan

2. Wawancara: Hal yang bisa ditanyakan untuk deteksi awal kemungkinan masalah psikologis antara lain; jumlah jam tidur dan siklus tidur harian, jumlah asupan makanan, relasi interpersonal, kebiasaan yang dilakukan saat ini
3. *Life Records*: Berbagai data/catatan tentang sekolah, kesehatan, keuangan, kesehatan, surat, buku harian, foto, penghargaan, dll.
4. Alat ukur kesehatan mental: Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia no 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, yang berdasarkan pada Stress Diagnostic Survey (Ivanchev and Mateson, 1980) dan Workplace Stress Scale (The Marlin Company, North Haven, CT and the American Institute of Stress, Yonkers, NY, 2001). Kedua alat tes ini diambil dari studi yang dilakukan oleh Shahzad (2011).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner berisi 2 skala, yaitu Stress Diagnostik Survey (SDS) dan Workplace Stress Scale (WSS). Reliabilitas dan Validitas kedua instrumen ini sudah teruji (e.g. Deluga, 1991; Nelson & Sutton, 1990; Rush, Schoel, & Barnard, 1995, dalam Shahzad, 2011). Penghitungan data dengan menggunakan SPSS dan hasil disajikan dalam bentuk diagram batang untuk menunjukkan profile dominan.

Kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) berisikan 30 butir soal yang di rating dalam 7 skala skor. Skor 1 menjelaskan kondisi kerja yang tidak pernah menjadi sumber stres. Skor 7 menjelaskan kondisi kerja yang selalu menjadi sumber stress. Interpretasi kuesioner:

Kuesioner ini mengukur 5 dimensi sumber stress individual:

1. *Role Conflict* (Konflik Peran); terjadi ketika seseorang ingin menuruti suatu tuntutan peran akan mengakibatkan dirinya kesulitan, tidak mungkin atau menolak untuk menuruti tuntutan peran lainnya.
2. *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran); kurangnya kejelasan tugas seseorang, tujuan peran dan cakupan tanggung jawab

3. *Work Overload* (Beban Kerja yang Berlebih); diukur melalui kualitatif dan kuantitatif.
4. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
5. *Career Development* (Pengembangan Karir); stress ini mengacu pada interaksi karyawan dengan lingkungan organisasi, yang mempengaruhi persepsi seseorang dengan kualitas pengembangan karir mereka.

Kuesioner *Workplace Stress Scale* (WSS) berisikan 8 pertanyaan dengan 5 pilihan skala Likert. Kuesioner ini merupakan cara cepat untuk mengukur tingkat stress kerja mereka dibandingkan dengan karyawan lainnya. Interpretasi Kuesioner:

Kuesioner ini mengukur 5 tingkatan dimensi sumber stress:

1. *Chilled out and relatively calm* (total score <15), stress bukanlah sebuah masalah
2. *Fairly low* (total score 16-20), stress masih bisa dikendalikan. Kondisi keseharian yang berat, tetapi masih tetap bisa bersyukur
3. *Moderately stress* (21-25), kondisi yang cukup menekan, namun dirasa masih kurang dibandingkan kondisi rekan yang lainnya. Masih bisa ditanggulangi.
4. *Severe* (26-30), kondisi stress masih bisa ditanggulangi, namun merasa kehidupan di pekerjaan sangat menyedihkan. Dalam hal ini contohnya adalah berada pada pekerjaan yang salah, pekerjaan yang benar tapi di waktu yang salah atau kondisi lain yang membutuhkan konseling
5. *Potentially Dangerous* (31-40), kondisi yang membutuhkan bantuan profesional, terutama bila berimbas pada gangguan kesehatan atau disarankan untuk berubah pekerjaan.

Dari hasil informasi yang didapat dari pengambilan data di atas, kita dapat melakukan penilaian *Mental Status Examination*:

1. Penampilan dan tingkahlaku
2. Sikap terhadap orang lain dan lingkungan
3. Bicara dan komunikasi
4. Isi pikiran
5. Fungsi sensori dan kognitif

6. Fungsi emosi
7. Insight dan penilaian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan mengacu pada kuesioner yang terdapat dalam PerMen no 5 tahun 2018, peneliti mencari dasar teoritis yang digunakan dalam kuesioner tersebut. Peneliti menggunakan 2 buah kuesioner, yaitu Kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) dan Kuesioner *Workplace Stress Scale* (WSS). Penelitian ini dilakukan pada *Supporting* Departemen di sebuah perusahaan multinasional yang berjumlah 32 orang. Dari hasil *Stress Diagnostic Survey* didapatkan hasil berikut:



Dari hasil diagram di atas bisa disimpulkan bahwa tingkat stress rata-rata untuk kelima aspek pada *departemen support* adalah pada tingkat moderate. Pengembangan karir dan tanggung jawab menjadi aspek dengan persentase karyawan lebih banyak pada skala stress tingkat tinggi.

Hasil *Workplace Stress Scale* (WSS)



Dari hasil kuesioner *Workplace Stress Scale* bisa disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan (47%) memiliki tingkat stress pada level fairly low. Artinya, meski terkadang karyawan mengalami hari yang berat, namun mereka masih bisa mengatasinya dengan baik dan masih bisa bersyukur terhadap hal baik yang lebih banyak terjadi. Sedangkan dari jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih

mempersiapkan stress kerjanya pada level *chilled out* hingga *fairly low*, sedangkan karyawati mempersiapkan stress kerjanya pada level *chilled out* hingga *moderate*. Artinya, seberat-beratnya tugas yang dirasakan oleh karyawan laki-laki, dia masih bisa bersyukur, sedangkan bagi karyawati, mereka benar-benar mengalami stres, namun masih bisa ditanggulangi. Sebuah studi yang dilakukan oleh Richard & DSA (1989), dalam Shahzad (2011) menyebutkan bahwa wanita dinilai lebih mengalami tingkatan stress yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Ryan (1996) dalam Shahzad (2011) juga menemukan ada perbedaan signifikan tingkat stress terkait dengan jenis kelamin.

Sedangkan dari aspek pendidikan, karyawan S1 paling banyak berada di level stress *moderate*, sedangkan karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi (S2) lebih banyak yang jarang terganggu dengan stress di tempat kerja (*chilled out*). Dari aspek masa kerja (*tenure*), karyawan dengan pengalaman kerja di bawah 5 tahun mendominasi di setiap level stress. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang paling lama (20-25 tahun) kesemuanya mempersiapkan dirinya dalam stress level *moderate*. Temuan ini tidak konsisten dengan penelitian Petterson (1992), dalam Shahzad (2011) yang mengatakan bahwa makin lama masa kerja seseorang, semakin rendah stress yang dialami seiring pengalaman yang dimiliki.

Dari aspek usia, karyawan yang berusia 30-35 mendominasi level stress *chilled out* dan *moderate*. Sedangkan karyawna yang berusia lebih muda mayoritas mempersiapkan stressnya pada level *fairly low*. Sebuah studi dari Osipow & Davis (1988), dalam Shahzad (2011) menyebutkan bahwa karyawan yang lebih muda merasakan lebih stress karena faktor lingkungan dan tidak stress dengan jumlah pekerjaannya dan tanggung jawab yang walaupun banyak. Karyawan departemen Finance mayoritas mempersiapkan stressnya pada level *moderate* sedangkan HR persentase karyawan yang mempersiapkan stressnya pada level *chilled out* dan *fairly low* sama banyak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil kedua skala di atas dapat disimpulkan bahwa rentang stress karyawan pada divisi Support berada pada rentang Chilled out hingga moderate. Faktor stress yang lebih banyak mengakibatkan stress kerja adalah aspek tanggung

jawab dan pengembangan karir. Melihat kondisi ini, karyawan divisi support dinilai masih mampu menanggulangi sendiri stress kerja harian yang dihadapinya tanpa perlu bantuan profesional.

Melihat aspek dominan penyebab peningkatan level stress kerja pada divisi ini adalah pada aspek tanggung jawab dan pengembangan karir, karyawan bisa berdiskusi dan konseling lebih lanjut mengenai deskripsi kerja yang merefleksikan beban kerja dan jenjang karir secara berkala dan komprehensif dengan manajer atau HR.

Edukasi mengenai kesehatan mental juga bisa dilakukan kepada karyawan dalam bentuk *fact sheet* atau infografis yang menjelaskan status profil kesehatan mental karyawan saat ini secara umum berikut aspek penyebabnya. Pelatihan dan penyuluhan mengenai kesehatan mental ini diperlukan juga sebagai sosialisasi pentingnya kesehatan mental di lingkungan kerja disamping keselamatan fisik. Kegiatan ini juga membantu menghilangkan stigma negatif masyarakat tentang pelayanan psikologis oleh profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Sarafino, E. P. 2011. *Health Psychology. Biopsychosocial interactions* (edisi 7). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Shahzad, Khuram. 2011. *Sources & Level of Work Stress: Study of Businesses in Lahore, Pakistan*. Pakistan: University of Management and Technology
- https://www.who.int/topics/mental_health/factsheets/en/
- <https://www.basishukum.com/permenaker/5/2018>
- Workshop Mengenal Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja. Jakarta: 23 Juli 2019. Dibawakan oleh DR. Yudiana Ratnasari, M.Si., Psikolog