

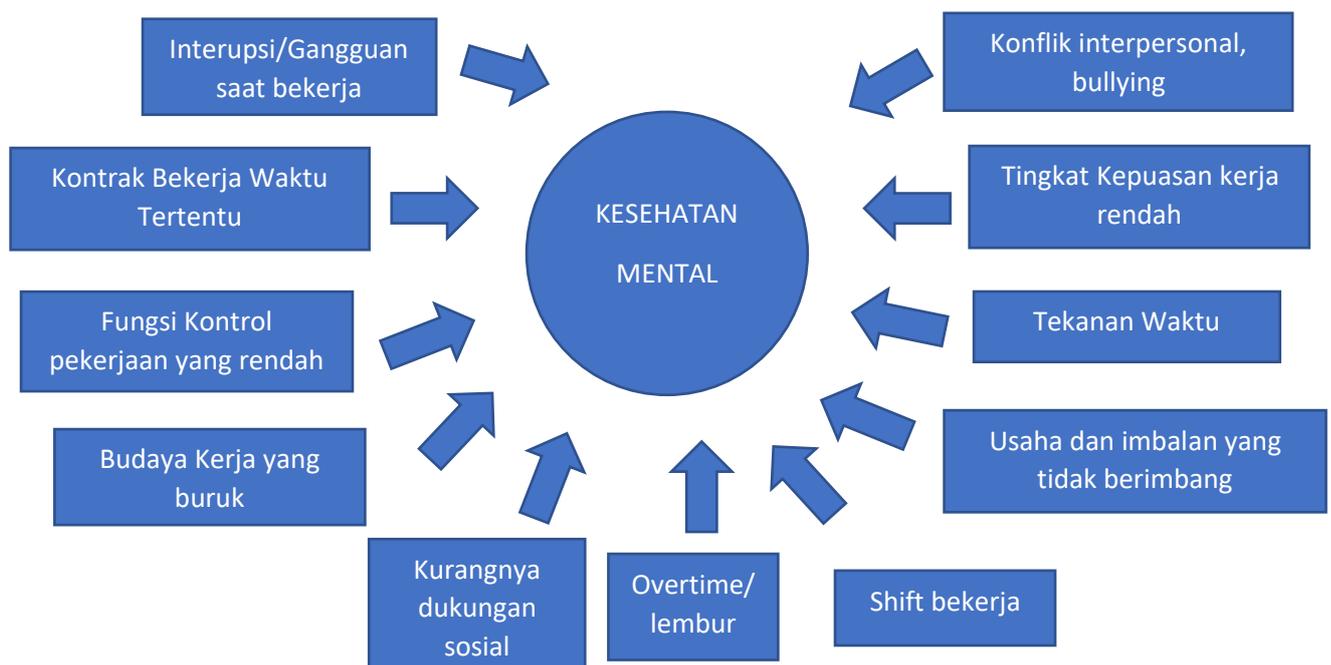
KESEHATAN JIWA DALAM DUNIA KERJA

Miranty Novia Wardhani, S.Psi

Bekerja adalah pilihan setiap individu, dan pilihan ini bisa jadi adalah hal yang baik untuk kesehatan mental seseorang. Namun, lingkungan bekerja yang negatif dapat menimbulkan problem pada kesehatan fisik maupun mental. Banyak hal di tempat bekerja yang dapat memicu timbulnya depresi dan kecemasan. Terdapat sejumlah faktor resiko di lingkungan kerja yang berkontribusi pada kesehatan mental. Resiko ini pada umumnya berkaitan dengan interaksi antara tipe pekerjaan, lingkungan organisasi dan manajerial, keahlian serta kompetensi pekerja dan dukungan yang bisa diakses oleh para pekerja. Pekerja yang merasakan ketidaknyamanan di tempat bekerja dapat menampilkan perilaku tidak masuk kerja karena berbagai alasan, seperti sakit atau berulang kali ijin. Apabila hal ini dibiarkan maka kemungkinan besar akan ada problem ketidakhadiran untuk jangka waktu yang lama dan berujung dengan keputusan untuk *resign*. Hal ini tentu akan menimbulkan kerugian bagi institusi tempatnya bekerja. Hal lain yang mungkin saja terjadi adalah ketika pekerja secara fisik hadir di tempat bekerja namun tidak menunjukkan produktivitas yang diharapkan. Kedua fenomena ini diistilahkan dengan "*Absenteeism*" dan "*Presenteeism*".

Ketika institusi atau perusahaan memutuskan untuk mengatasi problem tersebut dengan tujuan untuk mengurangi kerugian yang berkaitan dengan resiko psikososial dan tingkat stress, maka akar penyebabnya harus diidentifikasi dengan tepat dan keputusan harus diambil sebagai langkah penanganan awal. Gambaran terkait risiko psikososial yang berhubungan secara signifikan dengan pekerjaan dapat dijelaskan melalui bagan berikut ini :

(*A Guide to The Business Case For Mental Health*, 2009)



Adapun faktor risiko dalam pekerjaan yang sering muncul dalam kaitannya dengan kesehatan mental meliputi :

1. Kebijakan perlindungan dan kesehatan yang tidak adekuat
2. Praktek manajemen dan komunikasi yang kurang
3. Partisipasi terbatas dalam pengambilan keputusan dan rendahnya fungsi kontrol atas pekerjaan
4. Rendahnya tingkat dukungan bagi pekerja
5. Waktu bekerja yang tidak fleksibel
6. Tugas dan tujuan organisasi yang tidak jelas.

Risiko lain bisa muncul dari konten pekerjaan, seperti ketidaksesuaian tugas dengan kompetensi pekerja atau beban kerja yang tinggi dan tanpa henti. Beberapa jenis pekerjaan dapat menimbulkan risiko yang lebih tinggi serta berdampak pada kesehatan mental dan menjadi penyebab terjadinya simtom gangguan mental. Risiko akan semakin meningkat pada situasi dimana kekompakan tim atau dukungan sosial tidak hadir di dalamnya.

MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG SEHAT

Aspek penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang sehat adalah dengan menerapkan strategi dan intervensi yang tepat sesuai dengan akar masalah yang menjadi penyebabnya. Poin yang menjadi prioritas adalah menjaga *Psychological well being* para pekerja, dengan cara :

1. Melindungi kesehatan mental pekerja dengan mengurangi faktor resiko yang berkaitan dengan pekerjaan
2. Membangun aspek positif bekerja dan kekuatan para pekerja
3. Berupaya mengatasi masalah kesehatan mental, apapun penyebabnya

Intervensi yang dapat dilakukan antara lain :

1. Implementasi dan pelaksanaan kebijakan keselamatan dan kesehatan, termasuk identifikasi distress, dan menyediakan sumber daya untuk mengelolanya.
2. Menginformasikan para staf bahwa dukungan senantiasa tersedia
3. Melibatkan para pekerja dalam pengambilan keputusan yang menciptakan rasa bahwa mereka ikut terlibat dan turut andil dalam fungsi kontrol. Hal ini mencerminkan organisasi kerja mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan bekerja yang sehat.
4. Adanya program pengembangan karir yang jelas
5. Mengenal dan memberi penghargaan/apresiasi terhadap kontribusi para pekerja.

KESEHATAN MENTAL PEKERJA DI LINGKUNGAN KERJA PELAYANAN KESEHATAN (RUMAH SAKIT)

Isu kesehatan mental di lingkungan kerja dengan beban kerja yang cukup tinggi seperti Rumah Sakit, menjadi persoalan tersendiri. Pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan merupakan jenis pekerjaan yang tidak dapat diprediksi, waktu bekerja dengan sistem *shift*, kemungkinan tinggi untuk bekerja *overtime* dan berkejaran dengan waktu (*time pressure*). Apalagi jika diperburuk dengan budaya kerja yang tak mendukung, tingkat kepuasan kerja yang rendah, tingginya konflik interpersonal antar karyawan serta fungsi kontrol/manajerial yang belum optimal. Uraian mengenai pentingnya kesehatan mental dalam bekerja tak dapat diabaikan oleh institusi pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit, bahkan Rumah Sakit Jiwa sekalipun yang pekerjanya tentu adalah professional kesehatan jiwa.

Sektor Rumah Sakit di Indonesia tentu perlu menempatkan isu kesehatan mental para pekerja sebagai persoalan penting yang menjadi fokus perhatian utama dari pihak manajemen. Indikasi yang muncul berkaitan dengan persoalan kesehatan mental ini dapat terlihat dari sejumlah konflik dalam pekerjaan yang melibatkan unsur staf kesehatan, problem pribadi yang memerlukan keterlibatan bantuan pihak Rumah Sakit, tingkat kedisiplinan yang belum stabil, hingga adanya hambatan dalam penyesuaian diri dengan tuntutan pekerjaan. Pentingnya kesehatan mental pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai serta organisasi perlu ditetapkan dalam suatu program pembinaan kinerja pegawai sebagai salah satu strategi dan intervensi dalam menjaga *Psychological well being* para pekerja.

Sejumlah *stressor* kerja yang menyentuh area kesehatan mental dapat dilihat dari jenis masalahnya sebagai akar penyebab, yang pada umumnya terbagi atas *off the job stressor* meliputi masalah keluarga dan faktor internal individu, serta *on the job stressor* meliputi hubungan dengan teman sekerja, hubungan atasan-bawahan atau organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja. Berlandaskan latar belakang pemikiran ini maka strategi intervensi yang akan dikuatkan adalah dengan memberikan dukungan kesehatan mental serta membantu menyelesaikan masalah perilaku kinerja dan/atau memberikan dukungan psikologis bagi pegawai yang membutuhkan di lingkungan kerja Rumah Sakit.

Implementasi pelaksanaan intervensi ini mencakup pembinaan preventif untuk mencegah timbulnya permasalahan pegawai dan untuk meminimalisir permasalahan kecil agar tidak semakin membesar, serta pembinaan *directive* yang bersifat koreksi, dengan mengambil tindakan tertentu

untuk menumbuhkan kesadaran serta memperbaiki *insight* sehingga proses *self growth* dapat terbangun dengan baik. Bentuk intervensi ini adalah langkah pembinaan dalam rangka peningkatan *psychological well being* para pegawai yang bisa dikemas dalam program ruang diskusi kerja ataupun berbicara, dengan prinsip kerahasiaan, tanggung jawab, konstruktif dan partisipasi aktif dari kedua belah pihak, yaitu antara konselor dan konseli (*voluntary* atau *non voluntary*).

Program yang memberi keleluasaan untuk berbicara salah satunya adalah media layanan konseling dalam pekerjaan yang berfokus pada :

1. Masalah kepegawaian, pribadi, keluarga, dan dukungan psikososial
2. Masalah yang terkait dengan penyelesaian pekerjaan seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan atau hubungan/komunikasi atasan dan rekan kerja.
3. Dukungan psikologis lanjutan atau penanganan kasus yang bersifat klinis, khusus oleh konselor atau *professional helper* independen.

Tempat bekerja yang mempromosikan kesehatan mental dan memberi dukungan kepada para staf yang memiliki gangguan kejiwaan akan mengurangi fenomena *absenteeism*, meningkatkan produktivitas kerja serta selanjutnya akan memberikan potensi manfaat finansial bagi institusi. Diharapkan dengan berjalannya ruang konsultasi, maka organisasi kerja dapat berhasil menciptakan tempat bekerja yang sehat, meliputi :

1. Tumbuhnya kesadaran mengenai pentingnya *psychological well being* para staf yang bekerja dan bagaimana isu kesehatan mental ini dapat senantiasa dipromosikan untuk seluruh lapisan pegawai.
2. Terwujudnya motivasi untuk membangun diri (*self growth*) dengan belajar dari mereka yang telah mengambil tindakan untuk menyelesaikan problem yang berhubungan dengan kesehatan mental di tempat bekerja.
3. Berkembangnya pemahaman bahwa kesempatan dan kebutuhan setiap individu dapat memperkaya pengetahuan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih baik lagi mengenai isu kesehatan mental di tempat bekerja.
4. Tumbuhnya kesadaran bahwa terdapat akses terhadap sumber daya dukungan dimana para pegawai dapat menemukan bantuan.

Intervensi kesehatan mental harus disampaikan sebagai bagian dari upaya kesehatan yang terintegrasi dan strategi kesejahteraan meliputi pencegahan, identifikasi dini, bentuk dukungan dan upaya rehabilitasi. Diperlukan bantuan tenaga profesional yang dapat mendukung organisasi dalam mengimplementasikan intervensi ini. Namun meskipun seandainya tenaga profesional ini tidak tersedia, sejumlah perubahan tetap dapat dilakukan untuk melindungi dan mempromosikan kesehatan mental di tempat bekerja. Kunci keberhasilan adalah dengan melibatkan seluruh staf dan *stakeholder* dari berbagai level saat menyediakan perlindungan, promosi dan dukungan intervensi juga saat mengawasi sejauh mana keefektifan program yang dicanangkan.

Kesehatan mental para pegawai adalah isu penting yang harus mendapat perhatian utama, karena produktivitas pekerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana level *psychological well being* setiap individu yang bekerja di dalamnya. Layanan Konseling Pegawai ini adalah bentuk dukungan dan intervensi kesehatan mental yang memerlukan keterlibatan dan kontribusi semua pihak. *Psychological well being* pekerja yang terjaga dan terlindungi dengan baik adalah bentuk kesetaraan dalam kesehatan jiwa untuk semua, tanpa memandang posisi, jabatan maupun kedudukan individu tersebut di tempatnya bekerja. Jika upaya intervensi kesehatan mental ini dapat diimplementasikan dengan baik, diharapkan berimbas pada meningkatnya kedisiplinan, terjaganya motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja. Saat ini, tantangan untuk memprioritaskan kesehatan mental di tempat bekerja sudah menjadi topik utama pengembangan sumber daya manusia dan merupakan investasi yang sangat berharga. Investasi pada kesehatan mental dapat memberi kontribusi manfaat yang tidak sedikit bagi organisasi kerja terutama dalam bertahan di persaingan yang kompetitif di bidang jasa pelayanan kesehatan. Mari kita semua dapat memberikan sumbangsih dalam kesehatan mental dengan menumbuhkan pola pikir yang terbuka, bersedia untuk menggeser perspektif yang keliru dan berjuang bersama untuk pertumbuhan pribadi, sehingga kesejahteraan psikologis baik di tempat bekerja, dilingkungan sosial maupun di unit terkecil yaitu keluarga dapat terbangun dengan baik.