

## **PENGELOLAAN RISIKO GANGGUAN MENTAL PADA PEKERJA PT.X DI MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2021**

Fierdania Yusvita<sup>1</sup>, Izzatu Millah<sup>2</sup>, Cut Alia Keumala Muda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul  
Jl. Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, DKI Jakarta, 11510  
fierdania@esaunggul.ac.id

### **Abstract**

*The Covid-19 pandemic that has been going on since 2020 in Indonesia has brought many new changes in various aspects of life, including work activities. This adjustment to the work system often does not pay attention to aspects of occupational safety and health (OSH), including the potential for psychosocial hazards, thereby increasing the risk of mental disorders in workers. This community service activity which is carried out online and offline is a series of health promotion coaching activities in the workplace. The purpose of this community service activity is to increase knowledge and mental health behavior of PT.X workers. The series of community service activities began with the distribution of the Depression Anxiety and Stress Scale (DAAS-21) questionnaire to identify the risk of mental disorders in workers at PT. X. The results of the questionnaire show that all respondents are at risk of mental disorders in the form of anxiety, stress and depression due to work. After that, socialization and education related to mental health were carried out for workers during the Covid-19 pandemic. There was an increase in workers' knowledge after this activity. After the socialization, discussions and counseling were held for the workers. The workers seemed active and enthusiastic during the activity. It is expected that the work stress management program at PT. X will be implemented immediately so that the degree of mental health for all PT.X workers during the Covid-19 pandemic will be achieved more optimally.*

**Keywords:** Risk of mental disorders, workers, covid-19 pandemic

### **Abstrak**

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung sejak 2020 di Indonesia membawa banyak perubahan baru dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pada aktivitas bekerja. Penyesuaian sistem kerja ini seringkali tidak memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk potensi bahaya psikososial sehingga meningkatkan risiko gangguan mental pada pekerja. Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan secara *online* dan *offline* ini merupakan rangkaian dari kegiatan *coaching* promosi kesehatan di tempat kerja (PKDTK). Tujuan kegiatan abdimas ini adalah meningkatkan pengetahuan dan perilaku sehat mental pada pekerja PT.X. Rangkaian kegiatan abdimas diawali dengan penyebaran kuesioner *Depression Anxiety and Stress Scale* (DAAS-21) untuk melakukan identifikasi risiko gangguan mental pada pekerja di PT. X. Hasil kuesioner menunjukkan semua responden mengalami risiko gangguan mental berupa cemas, stress dan depresi akibat kerja. Setelah itu dilakukan sosialisasi dan edukasi terkait kesehatan mental pada pekerja di masa pandemi Covid-19. Terjadi peningkatan pengetahuan pekerja setelah kegiatan ini. Setelah sosialisasi, dilakukan diskusi dan konseling bagi para pekerja. Para pekerja dipandu untuk memilih hal-hal yang menyenangkan untuk mengurangi tanda dan gejala stress yang dirasakan. Pekerja tampak aktif dan antusias selama kegiatan berlangsung. Diharapkan program manajemen stress kerja di PT. X segera dilaksanakan sehingga derajat sehat mental pada seluruh pekerja PT.X di masa Pandemi Covid-19 ini akan tercapai lebih optimal.

**Kata kunci :** Risiko gangguan mental, pekerja, pandemi covid-19

### **Pendahuluan**

Program keselamatan dan kesehatan kerja semakin memperhatikan kesehatan mental atau kesehatan jiwa pekerja sebagai fokus garapan dalam mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Gangguan mental banyak terdapat di tempat kerja, namun seringkali tidak terdiagnosis dan

tidak mendapatkan pengobatan dan pengelolaan yang tepat, selain itu penderita sering tidak menyadari atau sengaja menyembunyikan penyakitnya. Gangguan mental ditandai dengan kombinasi dari pikiran, persepsi, emosi, perilaku dan hubungan dengan orang lain yang abnormal, dari yang ringan sampai yang berat, tidak hanya berdampak pada kondisi psikis

namun juga fisik pekerja (Kurniawidjaja & Ramadhan, 2019).

Pandemi Covid-19 membuat berbagai negara menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*). Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*Working from Home/WFH*) (Mungkasa, 2020).

Laporan yang diterbitkan *The Standard*, sebuah perusahaan asuransi yang berbasis di Portland Oregon, Amerika Serikat, menyebutkan bahwa 46% dari 1400 orang karyawan yang dilakukan survey, bekerja dari rumah dan mengalami gangguan mental. Hasil ini lebih tinggi dibanding hasil survey pada tahun sebelumnya. Survei ini bukan satu-satunya yang membahas penyakit mental pada pekerja semenjak Pandemi Covid-19. Dalam survey dari Forum Ekonomi Dunia dan Ipsos, terdapat 13.000 karyawan di dua puluh delapan negara dunia, menderita gangguan kecemasan yang meningkat karena keamanan kerja dan perubahan rutinitas kerja mereka. Saat bekerja dari rumah, hampir setengah dari pekerja menyebut mereka merasa kesepian dan terisolasi. Hal tersebut membuat pekerja stress (Arbar, 2021).

Dalam pengembangan sumber daya manusia, angkatan kerja di Indonesia saat ini terdiri dari individu yang berasal dari berbagai generasi diantaranya adalah Generasi Y (Millennial). Generasi millennial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-2000, atau yang saat ini berusia 20 tahun hingga 40 tahun. Di tahun 2020 generasi millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun di tahun 2020 diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34% dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi

generasi X yang sebesar 53 juta jiwa (20%) maupun generasi *baby boomer* yang hanya tinggal 35 juta jiwa (13%) saja (Ali & Purwandi, 2016). Generasi Milenial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia (Jatmika and Puspitasari, 2019).

Berbagai studi mengenai karakteristik generasi Y atau generasi millennial di Barat, diketahui pada perspektif kepribadian, generasi milenial lebih cenderung narsistis yang ditunjang juga dengan kecenderungan memiliki *self esteem* yang tinggi, namun kebutuhan untuk pengakuan sosialnya juga cukup tinggi. Generasi milenial lahir pada era teknologi informasi dan teknologi bagian dari hidup mereka. Mereka lebih menyukai komunikasi melalui pesan instan dan cara belajar melalui video/ komputer. Generasi milenial adalah tipe-tipe orang yang multitasking, menyukai kehidupan dinamis dan bergerak cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, Latifah, dan Rahmadiani (2017) mengenai kepribadian generasi Y dengan usia kelahiran 1990- 1994 diketahui generasi ini merupakan pribadi yang kreatif, dinamis, optimis terhadap keinginan, fleksibel dalam lingkup sosial dan hal-hal baru, menyukai hal praktis namun kurang memiliki daya juang dan cenderung berorientasi pada dirinya sendiri. Walaupun generasi milenial dinamis, kreatif dan cakap terhadap teknologi, tetapi terdapat kekhawatiran akan sikap mental dari generasi milenial ini. Survey yang dilakukan oleh Catsouphe, Matz-Costa dan Besen (2009) kepada 1.843 responden dengan lintas generasi di Amerika, diketahui generasi milenial atau generasi Y (usia 26 tahun ke bawah) lebih sedikit yang menyatakan pekerjaan mereka bermakna dan memiliki tujuan (Jatmika & Puspitasari, 2019).

PT. X merupakan sebuah *company* yang bergerak di bidang *Compressed Natural Gas* (CNG). Selama Pandemi Covid-19, sebagian besar pekerja di perusahaan ini menerapkan kombinasi bekerja dari rumah dan juga dari kantor. Sebagian besar pekerja di perusahaan ini masuk dalam kelompok pekerja generasi millennial. Para pekerja ini memiliki kreatif yang tinggi namun sulit beradaptasi terhadap kondisi kerja yang tidak sesuai ekspektasinya, terutama saat Pandemi Covid-19, sehingga mudah untuk mengalami risiko gangguan mental akibat kerja. Hasil studi pendahuluan

yang dilakukan oleh penulis terhadap pekerja urban millennial tentang risiko gangguan mental yang mereka rasakan semenjak bekerja dari rumah di masa Pandemi Covid-19 menunjukkan hasil sebanyak 68,29% mengalami risiko gangguan mental, di mana 54% di antaranya memiliki risiko depresi, 32% responden memiliki risiko kecemasan dan sekitar 14% memiliki risiko stress kerja. Di antara tanda dan gejala yang dirasakan oleh para responden adalah sulit tidur, sangat tidak nafsu atau bernaflu makan, sulit berkonsentrasi dan mudah marah serta mudah menangis. Berdasarkan data-data tersebut, perlu dilakukannya upaya sosialisasi, edukasi dan manajemen stress kerja pada para pekerja millennial, khususnya di PT. X

### **Metode Pelaksanaan**

Pelaksanaan kegiatan abdimas diawali dengan penyebaran kuesioner *Depression Anxiety and Stress Scale* (DAAS-21) untuk melakukan identifikasi risiko gangguan mental pada pekerja di PT. X. Setelah hasil identifikasi didapatkan dan dianalisis, dilakukan sosialisasi dan edukasi terkait kesehatan mental pada pekerja di masa pandemi Covid-19. Sosialisasi dan Edukasi tentang risiko gangguan mental pada pekerja melalui kegiatan penyuluhan secara *offline* dan daring. Setelah sosialisasi, dilakukan diskusi dan konseling bagi para pekerja. Para pekerja dipandu untuk memilih hal-hal yang menyenangkan untuk mengurangi tanda dan gejala stress yang dirasakan. Proses selanjutnya, direncanakan untuk dilakukan program manajemen stress kerja di PT.X.

### **Hasil dan Pembahasan**

Kegiatan pengabdian masyarakat diawali dengan penyebaran kuesioner *Depression, Anxiety, and Stress Scale* (DAAS-21) melalui *google form*. Kuesioner ini ditujukan pada pekerja di kantor pusat PT. X yang memiliki rentang usia 20-40 tahun. Adapun tujuan dilakukannya penyebaran kuesioner ini sebagai langkah awal melakukan identifikasi risiko gangguan mental pada pekerja di PT. X, khususnya selama Pandemi Covid-19 ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner baku dengan hasil yang telah memiliki standar. Hasil perhitungan menggunakan kuesioner DAAS-21 akan terbagi dalam lima kelompok yaitu normal, ringan, sedang, parah dan sangat parah. Setiap

kelompok ini memiliki rentang nilainya masing-masing. Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner DAAS-21 dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja di PT.X berisiko mengalami gangguan mental, baik berupa stres, cemas dan depresi akibat kerja. Sebesar 90,7% pekerja berisiko stres sangat parah, 100% pekerja berisiko cemas sangat parah, 86% pekerja berisiko menderita depresi sangat parah, 11,6% berisiko depresi parah, dan 2,3% pekerja berisiko depresi sedang. Hasil kuesioner ini juga menunjukkan bahwa hampir seluruh pekerja yang telah mengisi kuesioner DAAS-21 ini mengalami risiko gangguan mental lebih dari satu kategori, ada yang merupakan kombinasi cemas dan stress akibat kerja, cemas dan depresi akibat kerja serta cemas, stress dan depresi akibat kerja. Hal ini menandakan pentingnya isu kesehatan mental dan penerapan promosi kesehatan bagi pekerja di PT. X.

Setelah dilakukan identifikasi risiko gangguan mental, langkah selanjutnya adalah melakukan sosialisasi dan edukasi terkait kesehatan mental pada pekerja. Sosialisasi dan edukasi dilaksanakan melalui dua cara, *offline* dan *online*. Sosialisasi *offline* langsung dilaksanakan di kantor pusat PT. X yang berada di kawasan Mampang, Jakarta Selatan. Pelaksanaan sosialisasi *offline* dilakukan per lantai.

Kantor pusat PT. X terdiri dari 4 lantai. Lantai 1 merupakan unit *finance*, lantai 2 diisi oleh unit HRD (*Human Resource Development*) dan BD (*Business Development*), lantai 3 merupakan area kerja Tim *Project* dan lantai 4 diisi oleh Tim HSE (*Health, Safety and Environment*), *Operation* dan GA (*General Affair*). Adapun unit OB (*Office Boy*) ada di setiap lantai. Unit OB turut disertakan saat pelaksanaan sosialisasi. Setiap unit kerja memperoleh sosialisasi dan diskusi sebanyak satu kali terkait kesehatan mental pada pekerja di masa pandemi Covid-19. Pelaksanaan sosialisasi secara *offline* dihadiri oleh pekerja yang bekerja dari kantor di hari tersebut. Pekerja yang bekerja dari rumah tetap dapat mengikuti kegiatan sosialisasi dan edukasi secara daring. Berikut merupakan beberapa dokumentasi kegiatan sosialisasi dan edukasi langsung di PT. X :



Gambar 1  
Sosialisasi dan Edukasi *offline*

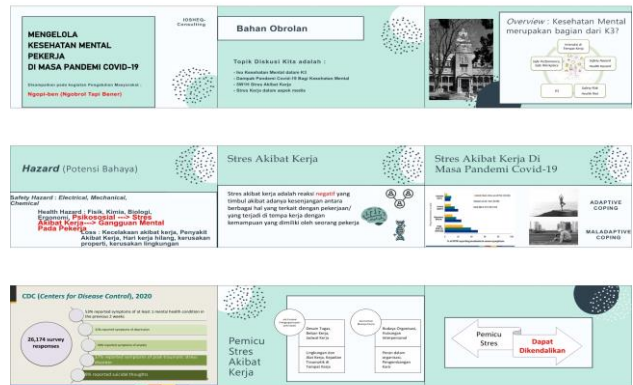
Selain sosialisasi secara *offline*, sosialisasi dan edukasi juga dilakukan secara *online* dengan memanfaatkan media *zoom meeting* ataupun *google meeting*. Berikut merupakan salah satu bukti dokumentasi kegiatan sosialisasi *online* :



Gambar 2  
Sosialisasi *online* di PT.X

Materi yang disampaikan pada kegiatan sosialisasi *online* ini dikemas dengan nama *Ngopi-ben (Ngobrol Tapi Bener)* berjudul “Mengelola Kesehatan Mental Pada Pekerja di Masa Pandemi Covid-19”. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menyampaikan sosialisasi, edukasi dan diskusi dalam suasana yang menyenangkan dan interaktif antara pemateri dan peserta. Kegiatan ini terbagi dalam tiga tahapan mulai dari *pre-post test*, penyampaian materi dan tanya-jawab. Kegiatan ini disampaikan oleh tim dosen yang terlibat dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini dan dokter yang berkompeten dalam isu kesehatan mental. Adapun gambaran poster kegiatan, beberapa materi dan soal *pre* dan *post test* yang

dilaksanakan dalam sosialisasi *online Ngopi-ben* adalah sebagai berikut :



Gambar 3  
Materi Kegiatan Abdimas

Materi yang disampaikan terdiri dari beberapa subtopik. Secara umum menjelaskan tentang isu kesehatan mental sebagai bagian dari pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja, jenis-jenis gangguan mental pada pekerja, dan selanjutnya berfokus pada konsep stress akibat kerja karena stress akibat kerja merupakan penyebab utama sebagian besar gangguan mental pada pekerja (Kurniawidjaja & Ramadhan, 2019). Stress kerja yang dipaparkan pada materi meliputi penjelasan stress akibat kerja secara umum dan medis dari sudut pandang kedokteran kerja.

Tabel 1  
Soal *Pre* dan *Post Test* Kegiatan Abdimas

No.	Soal	Pilihan Jawaban
1.	Gangguan mental adalah gangguan jiwa	a. Benar b. Salah
2.	Gangguan mental di tempat kerja terdiri dari beberapa jenis, yakni	a. Gelisah dan gangguan tidur serta makan b. Kecemasan, stress dan depresi c. Gangguan tidur, tekanan darah meningkat dan kecemasan d. Panik, dan denyut nadi meningkat
3.	Stres merupakan respon negatif yang timbul karena adanya kesenjangan	a. Niat dan harapan dalam bekerja b. Kondisi pekerjaan dan kemampuan pekerja c. Kondisi lingkungan dan kondisi psikis pekerja d. Target dan nilai perusahaan
4.	Pemicu Stress di tempat kerja	a. Dapat dikendalikan b. Tidak dapat dikendalikan
5.	Pengendalian isu kesehatan mental di tempat kerja dilakukan oleh	a. Pekerja yang bermasalah b. Pekerja, HRD dan tim kesehatan kerja c. Pekerja, manajerial dan organisasi d. Pekerja dan pihak yang menimbulkan isu kesehatan mental bagi dirinya

Tabel 1 berisi soal evaluasi yang diberikan pada peserta abdimas, terdiri dari lima soal dengan beberapa pilihan jawaban. Soal yang diberikan mewakili keseluruhan materi yang disampaikan. Terjadi peningkatan pengetahuan setelah penyampaian materi abdimas. Pada hasil *post test* diketahui sebanyak 73% peserta dapat menjawab dengan benar, ini menunjukkan peningkatan dibandingkan saat pelaksanaan *pre test* di mana hanya sekitar 30% peserta yang dapat menjawab dengan benar. Hasil *pre test* sebenarnya menunjukkan keterkaitan dengan hasil kuesioner DAAS-21 di mana sebagian besar pekerja di PT.X memiliki risiko stress, cemas dan depresi akibat kerja. Berdasarkan hasil *pre test* dapat dicurigai bahwa risiko gangguan mental pada pekerja PT. X kemungkinan ada hubungan dengan tingkat pengetahuan yang rendah mengenai isu kesehatan mental pada pekerja. Dengan adanya sosialisasi dan edukasi ini lalu dibuktikan dengan hasil *post test* yang meningkat lebih baik dibanding hasil *pre test* disimpulkan salah satu targetan kegiatan abdimas ini tercapai yakni terjadinya peningkatan pengetahuan pekerja tentang pentingnya mengelola kesehatan mental di masa Pandemi Covid-19.

Rangkaian kegiatan abdimas selanjutnya juga meliputi diskusi dan konseling mengenai risiko gangguan mental pada pekerja di masa Pandemi Covid-19. Pada kegiatan abdimas *offline* dan *online*, beberapa pekerja menyampaikan keluhan dan diskusi mengenai permasalahannya selama bekerja di masa Pandemi Covid-19. Sebagian besar mengeluhkan sulitnya mengatur waktu dan pekerjaan saat bekerja dari rumah. Sebagian besar berpersepsi bahwa bekerja akan lebih baik dilakukan di kantor. Diskusi yang dilakukan secara *online* dengan tim dalam unit kerjanya dipersepsikan tidak begitu efektif dalam menyelesaikan berbagai kendala yang ada dalam pekerjaan dan yang terkait permasalahan lain di tempat kerja. Di sisi lain, ketidakpastian waktu berakhirnya pandemi Covid-19 juga menjadi hal yang dirasakan sebagai penyebab risiko gangguan mental.

Adapun gejala dan tanda dari risiko gangguan mental yang dirasakan adalah sebagian besar pekerja mengalami gangguan tidur dan konsentrasi serta gangguan *mood*. Namun di sisi lain, para pekerja terus berusaha

untuk beradaptasi dengan kondisi yang ada dan tetap mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tim dosen dan tim dokter kesehatan kerja dalam kegiatan abdimas ini mencoba mengarahkan para pekerja untuk mulai memilih hal-hal yang menyenangkan yang dapat dilakukan dengan segala keterbatasan di masa Pandemi Covid-19 ini. Selanjutnya tim mengarahkan pekerja untuk membuat jadwal rutin melaksanakan kegiatan yang telah dipilih tersebut. Beberapa pekerja memilih untuk memaksimalkan pekerjaan saat jadwal bekerja dari kantor, lalu di rumah mulai membuat jadwal bekerja. Di luar jadwal tersebut, ada yang memilih bercocok tanam, bersepeda ataupun menikmati *entertainment* sebanyak-banyaknya. Diharapkan dengan diskusi ini dapat mulai mengarahkan para pekerja untuk berperilaku sehat mental selama masa Pandemi Covid-19.

Gangguan mental bisa sangat mengganggu kehidupan sehingga program promosi dan pencegahan risiko gangguan mental harus dilakukan dengan pendekatan yang holistik sesuai dengan faktor risiko yaitu pemicu stress, kecemasan dan depresi yang ada di tempat kerja dan peningkatan kemampuan pengendalian stress pada pekerja. Tempat kerja yang sehat mental perlu diciptakan bersama oleh pemberi kerja dan pekerja yang ada di tempat kerja (Kurniawidjaja and Ramadhan, 2019). Langkah-langkah K3 dapat dilaksanakan di PT.X untuk mengatasi risiko gangguan mental pada pekerja saat melakukan aktivitas bekerja dari rumah di masa Pandemi Covid-19, yaitu dengan program manajemen stress kerja, antara lain membangun budaya kerja yang memberikan sosialisasi dan edukasi mengenai risiko stress kerja berkaitan dengan pekerjaan, mengadakan sesi konsuling secara rutin, memastikan adanya komunikasi terbuka dalam menciptakan lingkungan kerja yang tetap sehat dan nyaman walaupun dilakukan dari rumah serta tetap memberikan dukungan terhadap akses kesehatan fisik dan sosial bagi seluruh pekerja di PT.X

## **Kesimpulan**

Berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat ini maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja di PT. X mengalami risiko gangguan stress, cemas dan depresi akibat kerja. Setelah dilaksanakan edukasi, sosialisasi

dan konseling, terjadi peningkatan pengetahuan pada 73% pekerja sasaran kegiatan abdimas di PT. X dan peningkatan sikap positif pada 73% pekerja dalam menyikapi isu kesehatan mental di masa Pandemi Covid-19 pada pekerja PT.X. Disarankan untuk segera membuat perencanaan program manajemen stress kerja, rutin melakukan sosialisasi, edukasi dan konseling tentang stress akibat kerja perlu dilaksanakan secara rutin selama Pandemi Covid-19 sekurang-kurangnya satu kali setiap bulan serta *maintenance* risiko gangguan mental melalui penyebaran kusioner DAAS-21 secara rutin sekurang-kurangnya 1-3 bulan sekali

### **Daftar Pustaka**

- Ali, H. and Purwandi, L. (2016) 'Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millennials', *Alvara Research Center*, (Februari 2016), pp. 1–32.
- Arbar, T. F. (2021) 'Jangan Terkejut! Banyak Karyawan Sakit Mental karena Pandemi', *CNBC Indonesia*, 15 February. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20210215121049-33-223352/jangan-terkejut-banyak-karyawan-sakit-mental-karena-pandemi>.
- Jatmika, D. and Puspitasari, K. (2019) 'Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial Di Jakarta', *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), p. 187. doi: 10.24912/jmishumsen.v3i1.3446.
- Kurniawidjaja, L. M. and Ramadhan, D. . (2019) *Penyakit Akibat Kerja Dan Surveilans*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Mungkasa, O. (2020) 'Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19', *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), pp. 126–150. doi: 10.36574/jpp.v4i2.119.