

Integrasi Kesehatan Jiwa dalam Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Mewujudkan Tempat Kerja yang Aman dan Bermakna

Oleh: Aril Halida

Klinik Psikologi RSJ Grhasia DIY

K3 Tidak Lagi Hanya Soal Fisik

Ketika mendengar istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagian besar orang masih membayangkan helm proyek, alat pelindung diri, rambu keselamatan, atau prosedur evakuasi darurat. Namun, perkembangan ilmu dan kebijakan global menunjukkan bahwa K3 modern tidak lagi terbatas pada aspek fisik semata.

WHO dan ILO telah menegaskan bahwa kesehatan jiwa merupakan bagian integral dari K3. Risiko kerja bukan hanya berupa bahaya fisik, tetapi juga risiko psikososial seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, konflik peran, budaya organisasi yang tidak sehat, hingga ketidakjelasan sistem. Tempat kerja yang secara fisik aman, tetapi membuat pekerjanya merasa cemas, lelah, dan mati rasa, sejatinya belum dapat disebut benar-benar aman.

Hakikat Manusia dalam Bekerja

Manusia kerap disebut sebagai *homo faber*, yaitu manusia sebagai makhluk yang mampu menciptakan atau menghasilkan sesuatu. Arti lebih luas, manusia memiliki kemampuan untuk menguasai lingkungan, memecahkan masalah melalui teknologi, dan mengaktualisasikan diri dengan berkarya, dan hal inilah yang membedakan dirinya dengan makhluk lain.

Idealnya, bekerja menjadi sumber kepuasan dan kebahagiaan. Namun dalam realitasnya, tidak sedikit individu yang justru merasa tertekan, tidak sanggup, bahkan

ingin menyerah. Seringkali persoalannya bukan pada kurangnya kompetensi, melainkan pada perasaan tidak mampu menghadapi tekanan psikologis di tempat kerja.

Pekerjaan dan Dampaknya terhadap Kesehatan Jiwa

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis berdampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja. Misalnya saja dari sebuah studi ilmiah disebutkan bahwa lingkungan kerja yang toxic membuat karyawan stres dan menciptakan dampak negatif bagi kesuksesan sebuah capaian kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental seperti depresi, kecemasan, insomnia, dan mempengaruhi produktivitas kerja (Wang et al., 2020).

Selain itu, stresor psikososial dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan pada karyawan. Terutama yang berkaitan dengan kualitas tidur, penyalahgunaan alkohol (Igboanugo, Bigelow, Mielke, 2010). Bahkan, dijelaskan pula bahwa risiko kematian meningkat dalam kurun waktu 10 tahun pada karyawan yang mengalami *burnout* (sebanyak 35%) dan kelelahan (26%) (Ahola et al., 2010).

WHO menyebutkan adanya 5 (lima) isu kesehatan mental terkait tempat kerja, yaitu depresi, stress, kecemasan, *burnout*, dan penyalahgunaan zat terlarang. WHO juga memperkirakan sekitar 15% orang dewasa usia kerja mengalami gangguan mental. Secara global, lebih dari 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun akibat depresi dan kecemasan (<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>).

Apabila masalah kesehatan jiwa tidak dikelola, hal ini berisiko menyebabkan penurunan kualitas hidup, produktivitas tidak optimal, meningkatnya konflik, dan juga risiko tindakan membahayakan diri.

Budaya Kerja yang Berisiko terhadap Kesehatan Jiwa

Beberapa budaya organisasi yang kerap ditemukan dan berpotensi merusak kesehatan mental antara lain:

1. “Kerja = Nilai Diri”

Produktivitas dijadikan tolok ukur utama keberhargaan. Istirahat dianggap lemah, lembur dianggap heroik.

2. “Diam Itu Emas”

Tidak ada ruang aman untuk menyampaikan keluhan. Masalah dipendam, *burnout* tidak terdeteksi.

3. “Jaga *Image*”

Semua harus terlihat baik-baik saja. Mengungkap kesulitan dianggap tidak profesional.

4. Kompetisi Ekstrem

Rekan kerja dipandang sebagai rival, bukan sistem pendukung.

5. Senioritas Kaku

Budaya lama dilegitimasi meski mengandung unsur bullying terselubung.

6. Sistem Tidak Konsisten

Aturan berubah-ubah, memunculkan rasa tidak aman dan *learned helplessness*.

Ditambah dengan budaya kerja 24/7 dan tuntutan respons cepat terhadap pesan digital, muncul fenomena *WhatsApp anxiety* — kecemasan berlebihan terhadap notifikasi dan tumpukan pesan kerja.

Dimensi Kesehatan Jiwa dalam Konteks K3

Kesehatan jiwa di tempat kerja dapat dipahami melalui empat dimensi utama:

1. Dimensi Kognitif

Terkait kemampuan berpikir dan mengambil keputusan. Gangguan pada dimensi ini meningkatkan risiko human error, kesalahan prosedur, dan kecelakaan kerja.

2. Dimensi Emosi

Berhubungan dengan kemampuan mengelola perasaan. Ketidakstabilan emosi memicu konflik, komunikasi buruk, dan keputusan impulsif.

3. Dimensi Sosial

Menyangkut relasi kerja dan rasa aman psikologis (*psychological safety*). Budaya saling menyalahkan dan ketakutan untuk berbicara memperbesar risiko kesalahan yang tidak dilaporkan.

4. Dimensi Fisiologis

Stres berkepanjangan berdampak pada tubuh: gangguan tidur, sakit kepala, keluhan lambung, jantung berdebar, hingga kelelahan kronis. Dampaknya bagi organisasi berupa peningkatan absensi, klaim kesehatan, dan presenteeism (hadir tetapi tidak optimal).

Strategi Promotif dan Preventif di Tempat Kerja

Strategi promotif dan preventif dalam kesehatan jiwa di tempat kerja merupakan investasi organisasi. Bukan hanya untuk mencegah gangguan psikologis, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Secara umum, strategi ini dapat dibagi dalam beberapa level, yaitu:

A. Level Individu

Strategi promotif dan preventif kesehatan jiwa pada level individu menjadi pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan melalui penguatan kapasitas adaptif serta regulasi diri dari setiap

karyawan. Hal ini juga merupakan langkah konkret yang bersifat *controllable* dengan harapan dapat mencegah munculnya masalah kesehatan jiwa yang dapat mempengaruhi kinerja serta kualitas hidup karyawan.

Adapun langkah yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan upaya merawat diri atau dikenal dengan istilah *self-care*. *Self-care* bukan sekadar tren, melainkan praktik kecil, fungsional, dan berkelanjutan dengan harapan membantu individu tetap dapat menjalankan peran atau fungsinya dalam keseharian.

1) *Self-care* dari aspek kognitif, misalnya:

- mengerjakan tugas satu persatu/*single tasking*
- membuat tiga prioritas penting, bukan *list* panjang
- jeda sejenak sebelum mengambil keputusan penting (30-60 detik)

2) *Self-care* dari aspek emosi, contohnya:

- berlatih mengenali dan mengekspresikan emosi dengan tepat
- melatih diri tidak selalu responsif
- membuat jarak sejenak dengan sumber stres

3) *Self-care* dari aspek fisiologis, antara lain:

- tidur cukup (kurangi *scroll* media sosial atau *game*)
- jaga asupan minum dan makanan sehat
- berdiri dan gerak setiap 1-2 jam

4) *Self-care* dari aspek sosial, misalnya:

- minta bantuan saat overload
- komunikasikan batasan dengan sopan
- memiliki satu orang aman untuk bicara

5) *Self-care* dari aspek struktural, contohnya:

- sepakati jam kerja dan jam istirahat
- tidak normalisasikan lembur terus-menerus
- berani sampaikan “tidak sanggup” sebelum tumbang

B. Level Tim dan Atasan

Pada level ini, pendekatan promotif dan preventif kesehatan jiwa diarahkan pada pengelolaan dinamika kelompok yang sehat, konstruktif, penguatan budaya kerja yang suportif, serta terciptanya rasa aman psikologis dalam interaksi sehari-hari.

Langkah yang dapat diupayakan antara lain:

- 1) Menciptakan ruang aman untuk berbicara,
- 2) Merespons karyawan dengan empatik,
- 3) Tidak menormalisasi lembur terus-menerus,
- 4) Menghindari budaya menyalahkan,
- 5) Menghargai batas antara kehidupan profesional dan pribadi, dsb.

C. Level Organisasi

Kesehatan jiwa di tempat kerja bukan lagi isu individual, melainkan tanggung jawab sistemik organisasi. Strategi promotif dan preventif perlu dirancang bukan hanya untuk menangani masalah, tetapi untuk membangun lingkungan kerja yang secara aktif menumbuhkan kesejahteraan psikologis dari setiap karyawan.

Berikut beberapa contoh upaya yang dapat dilakukan:

- 1) Kebijakan jam kerja sehat,
- 2) SOP penanganan stres dan krisis psikologis,
- 3) Survei kesejahteraan psikologis secara berkala,
- 4) Pelatihan kesehatan mental,
- 5) Layanan konseling (*on-site* atau daring),
- 6) Pelatihan deteksi dini kesehatan jiwa bagi atasan,
- 7) Program promotif seperti kampanye kesehatan mental bulanan, kelas *mindfulness*, *workshop* manajemen stres, dan *peer support group*, dsb.

Penutup

Ketika kesehatan jiwa diakui sebagai bagian utuh dari keselamatan kerja, organisasi tidak hanya menciptakan perlindungan, tetapi juga menghadirkan rasa aman yang sesungguhnya. Dari sinilah lahir kinerja yang sehat, relasi yang suportif, dan makna kerja yang lebih dalam bagi setiap individu di dalamnya.

Sudah saatnya kebijakan K3 bergerak lebih inklusif dengan memasukkan kesehatan jiwa sebagai prioritas strategis. Komitmen pimpinan, kebijakan yang responsif, serta budaya kerja yang empatik menjadi langkah konkret untuk mewujudkan tempat kerja yang aman, sehat, dan bermakna bagi semua.

Pada akhirnya, keselamatan kerja tidak lagi dapat dimaknai sebatas bebas dari cedera fisik. Tempat kerja yang benar-benar aman adalah ruang yang melindungi tubuh sekaligus menjaga kesehatan jiwa para pekerjanya. Integrasi kesehatan mental dalam sistem K3 bukan sekadar pelengkap, melainkan pondasi untuk membangun lingkungan kerja yang produktif, manusiawi, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>.

Igboanugo, S., Bigelow, P. L., & Mielke, J. G. (2021). Health outcomes of psychosocial stress within firefighters: A systematic review of the research landscape. *Journal of Occupational Health*, 63, e12219. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12219>.

Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S., & Ho, R. C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>.

World Health Organization. (2022). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> Diakses: 1 April 2026.