

# Managing Crew Fatigue Onboard

## Seminar Session

Jakarta, 8 May, 2025

---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Professional Profile



Irvandias Sanjaya, S.Psi., CCP., CPS.

Founder at Kerja Cer-Dias | Coach |  
Trainer | Consultant | Sportscaster

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.



# Be Ready For The Session

To obtain an optimum learning result, let's follow these ground rules!



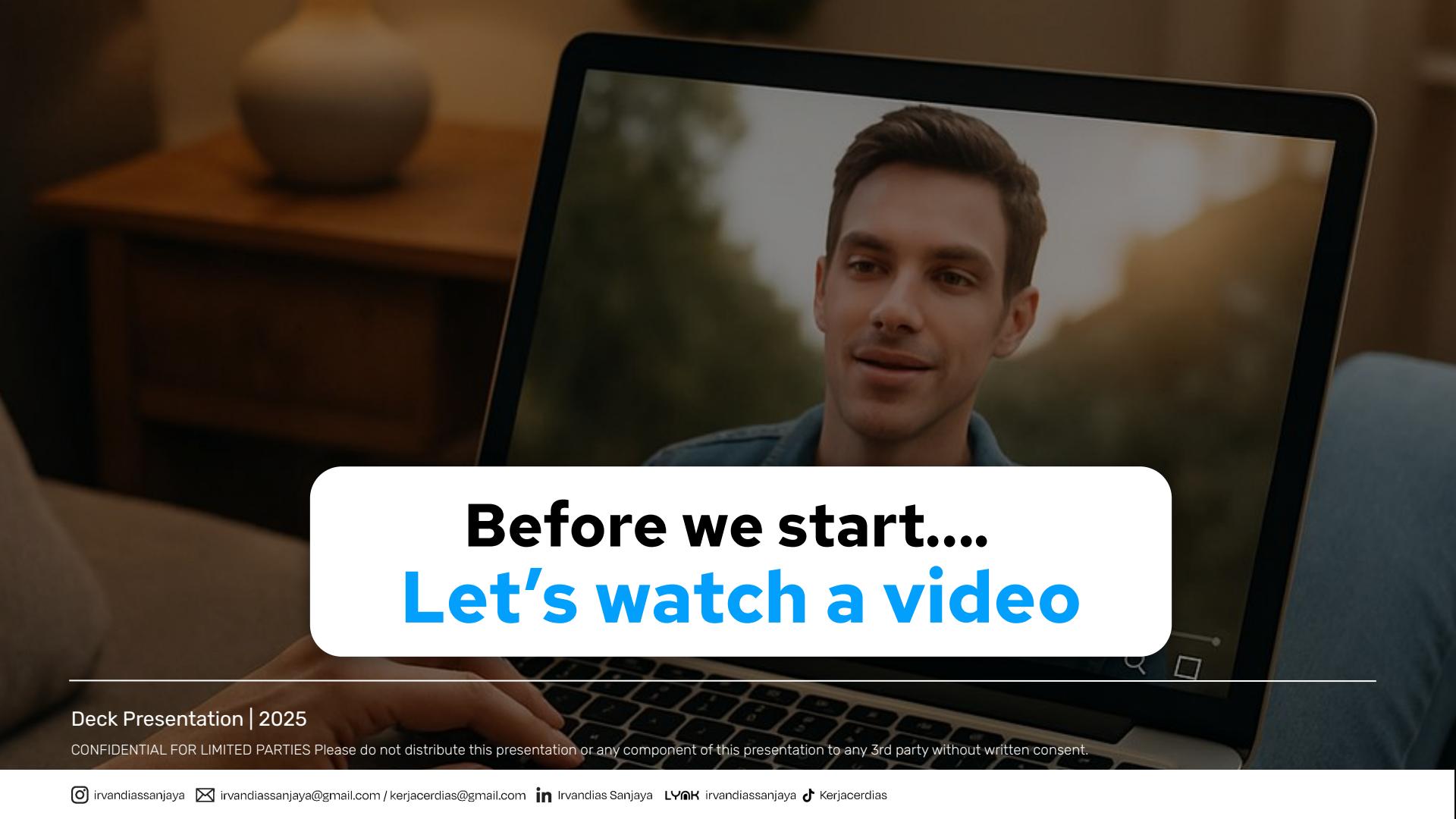
Raise Hand if there's  
**concern/questions**  
along the way



Actively participate  
throughout the session  
**(reciprocal approach)**



**Turn off devices** ensure  
the learning journey  
landed in safe and sound  
experience



**Before we start....**  
**Let's watch a video**

---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

Kc!

# Mari kita lihat video berikut ini



---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Tentang apa **video tersebut?**

## **Silahkan angkat tangan...**

---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

Silahkan angkat tangan...

**“Menurut video, apa yang  
membedakan *good onboarding*  
dan *bad onboarding*? ”**

Silahkan angkat tangan...

**“Bagaimana dengan Bapak/Ibu?  
Apakah teknik *good onboarding* pada  
video sudah diterapkan sehari-hari?”**

Silahkan angkat tangan...

**“Apa hubungan antara video tersebut dengan topik hari ini?”**

# Today's Discussion



## Definition & Purpose Onboarding



## Importance Onboarding



## Onboarding Phase Onboarding



## Key Activities & Ideas Onboarding



## Fluid Talent Onboarding



## What's Next? Employee Mental Health

Silahkan angkat tangan...

**Apakah perusahaan Bapak/Ibu  
selalu melakukan *onboarding* pada  
karyawan baru?**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

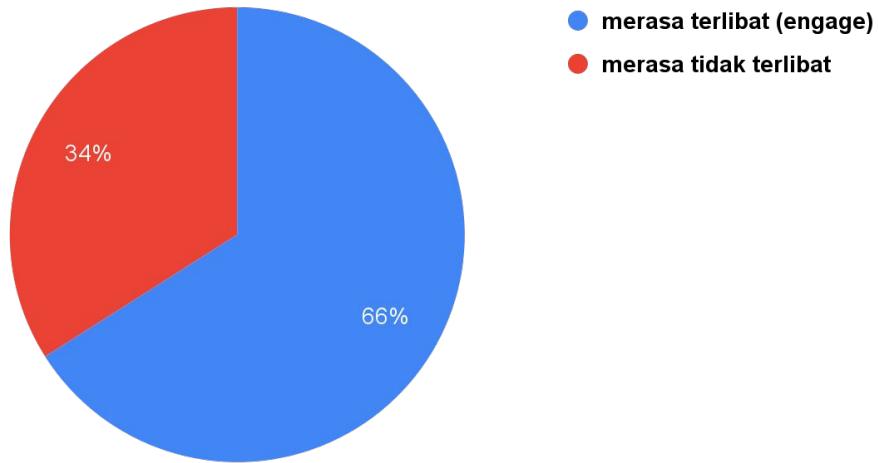
# Ternyata...

**Sebagian besar perusahaan tidak melakukan *onboarding* dengan baik loh...**

- **90% karyawan** berpikir organisasi mereka melakukan *onboarding* dengan buruk.
- **50% perusahaan** melaporkan bahwa proses *onboarding* mereka hanya **berfokus pada pengurusan dokumen**.
- **1 dari 4 (25%) karyawan menyatakan ketidakpuasan** dengan pengalaman *onboarding* terakhir mereka (Enboarder).

# Dampaknya?

34% karyawan kurang semangat kerja karena onboarding yang buruk (low engagement) (Enboarder)



## Supporting Evidence

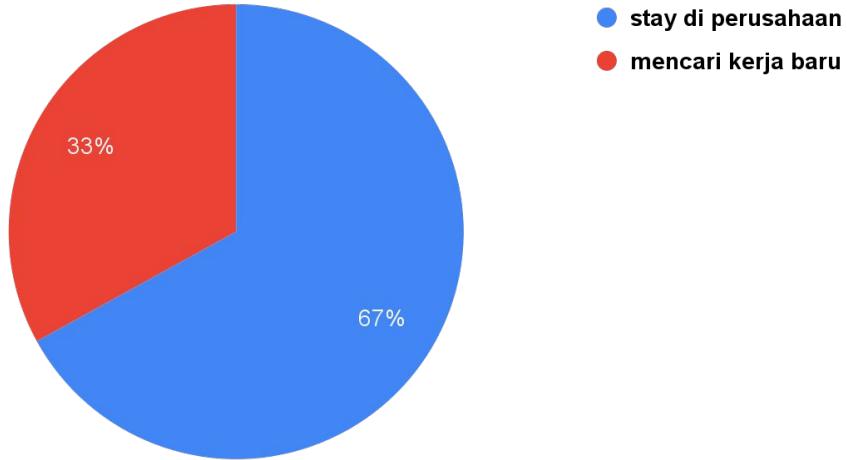
**35% karyawan yang onboarding -nya buruk kesulitan bekerja dengan baik (Enboarder)**

**Program onboarding yang efektif dapat meningkatkan produktivitas hingga 70% (infopro learning)**

**Program onboarding efektif dapat membuat karyawan mencapai top performance 34% lebih cepat**

# Dampak lainnya...

33% karyawan yang proses onboarding-nya buruk lebih mungkin mencari pekerjaan baru (Enboarder)



## Supporting Evidence

**4% karyawan baru resign setelah hari pertama kerja yang buruk (Deloitte)**

**22% karyawan keluar dalam 45 hari pertama, merugikan perusahaan 3 kali gaji mereka (Deloitte)**

**Onboarding yang baik akan menurunkan turnover karyawan sebanyak 31% (Career Builder)**

Silahkan angkat tangan...

## “Apakah Bapak/Ibu pernah melakukan ini saat *onboarding* karyawan ?

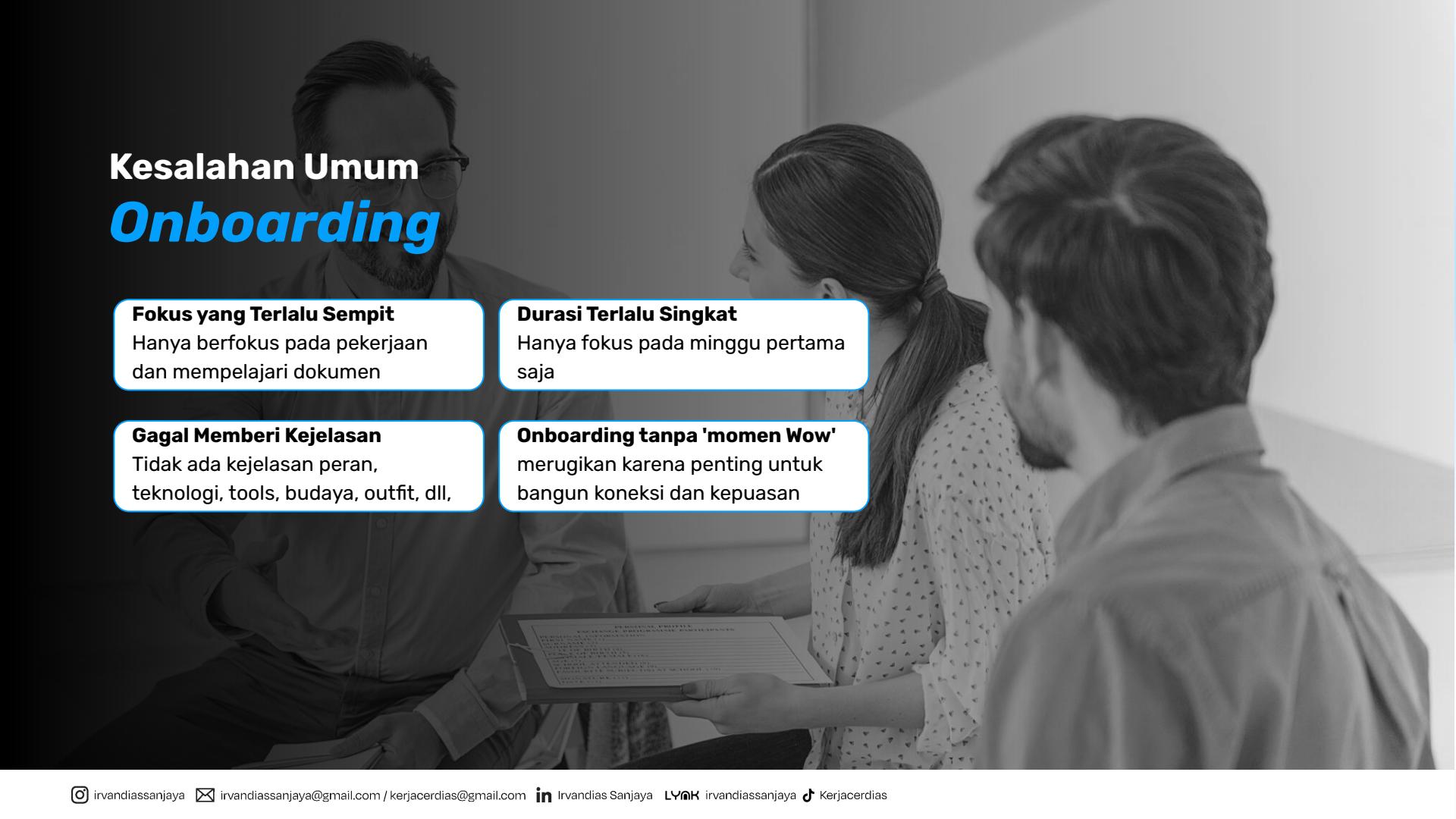
Durasi proses *onboarding* hanya 1 hari

Menjelaskan tugas kerjaan saja tanpa sambutan relasi

Mengabaikan karyawan baru di halaman utama

Menunda pertemuan dengan pelanggan tim dan rekan kerjaan





# Kesalahan Umum *Onboarding*

## Fokus yang Terlalu Sempit

Hanya berfokus pada pekerjaan dan mempelajari dokumen

## Durasi Terlalu Singkat

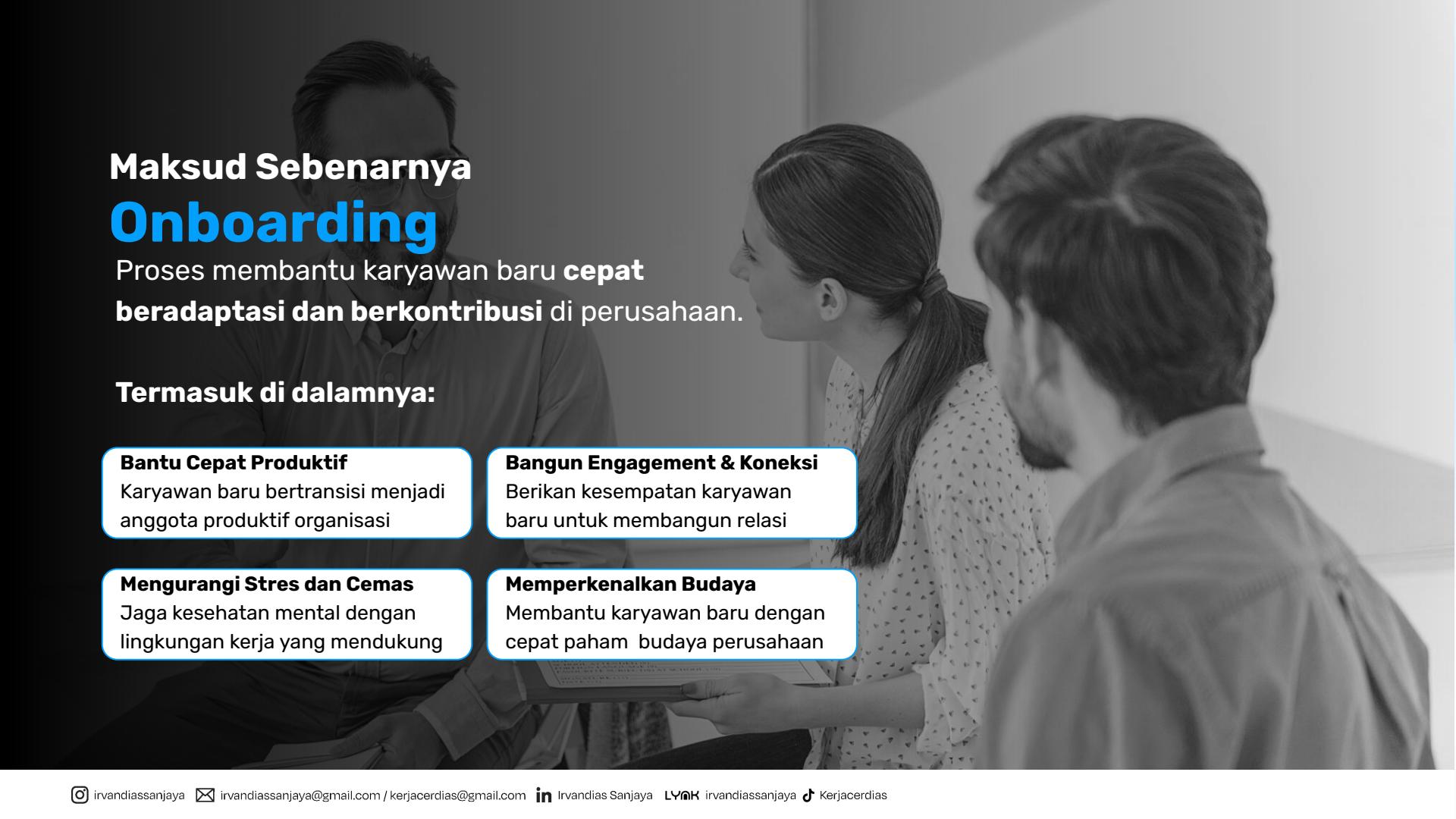
Hanya fokus pada minggu pertama saja

## Gagal Memberi Kejelasan

Tidak ada kejelasan peran, teknologi, tools, budaya, outfit, dll,

## Onboarding tanpa 'momen Wow'

merugikan karena penting untuk bangun koneksi dan kepuasan



# Maksud Sebenarnya **Onboarding**

Proses membantu karyawan baru **cepat beradaptasi dan berkontribusi** di perusahaan.

**Termasuk di dalamnya:**

**Bantu Cepat Produktif**

Karyawan baru bertransisi menjadi anggota produktif organisasi

**Bangun Engagement & Koneksi**

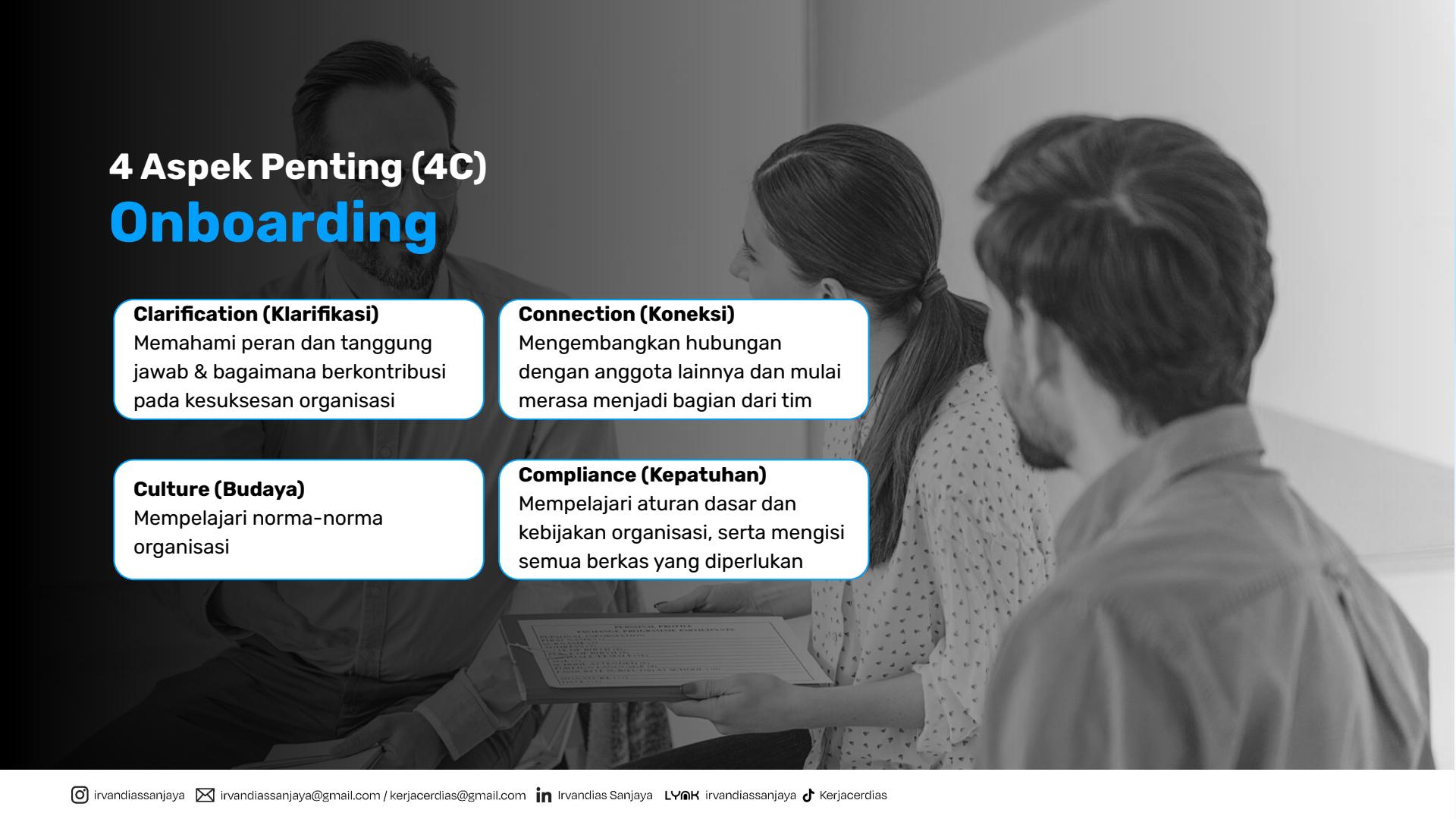
Berikan kesempatan karyawan baru untuk membangun relasi

**Mengurangi Stres dan Cemas**

Jaga kesehatan mental dengan lingkungan kerja yang mendukung

**Memperkenalkan Budaya**

Membantu karyawan baru dengan cepat paham budaya perusahaan



# 4 Aspek Penting (4C) Onboarding

## Clarification (Klarifikasi)

Memahami peran dan tanggung jawab & bagaimana berkontribusi pada kesuksesan organisasi

## Connection (Koneksi)

Mengembangkan hubungan dengan anggota lainnya dan mulai merasa menjadi bagian dari tim

## Culture (Budaya)

Mempelajari norma-norma organisasi

## Compliance (Kepatuhan)

Mempelajari aturan dasar dan kebijakan organisasi, serta mengisi semua berkas yang diperlukan

## Fase-fase Onboarding



Silahkan angkat tangan...

***Treatment apa yang biasanya  
Bapak/Ibu lakukan pada karyawan  
baru sebelum dia masuk?***

# Fase pre-boarding

Fase ini dimulai segera **setelah kandidat menerima tawaran pekerjaan.**

Mulai *onboarding* lebih awal **meningkatkan kepuasan karyawan hingga 80%.**

Hal ini membantu **mengatur ekspektasi, mempersiapkan diri, dan membangun rasa nyaman** serta percaya diri karyawan baru.

Pengalaman *pre-boarding* yang positif **menciptakan kesan pertama yang positif**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Pre-boarding

## Clarification

- Mengirimkan panduan, manual kapal, dan video tata letak bagi pelaut
- Menyediakan informasi tentang tim dan struktur organisasi (org-chart)
- Menjadwalkan *role-specific training* sebelum hari pertama

## Connection

- Menugaskan onboarding buddy
- Menjadwalkan pertemuan 1:1 dengan manajer atau anggota tim
- Mengirimkan pengumuman karyawan baru kepada tim atau seluruh perusahaan sebelum hari pertama

## Culture

- Mengirimkan welcome package yang mencakup merchandise perusahaan dan welcome message
- Menyediakan informasi tentang budaya perusahaan dalam paket sambutan

## Compliance

- Penyelesaian berkas dan dokumentasi yang diperlukan
- Menyiapkan materi IT seperti komputer, jaringan, software, akses, dan izin
- Memastikan tempat kerja sudah siap

## Best Practices

# Fase Pre-boarding



## Fase-fase Onboarding



Silahkan angkat tangan...

***Treatment apa yang biasanya  
Bapak/Ibu lakukan pada karyawan  
baru pada hari pertamanya?***

# Hari 1

Di hari pertama, **pastikan karyawan baru merasa disambut, dihargai, dan paham ekspektasi ke depan.**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Hari 1

## Clarification

- Memberikan penjelasan singkat mengenai divisi di perusahaan
- Mulai sesi tanya jawab interaktif tentang pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab.
- Memastikan pemahaman pekerjaan mereka dan bagaimana berkontribusi

## Connection

- Mengumumkan karyawan baru ke tim
- Memperkenalkan karyawan baru kepada rekan kerja, bertemu tim (Meet the team)
- Menugaskan onboarding buddy
- Mengajak makan siang bersama tim inti

## Culture

- Memberikan tur kantor (Office tour, Introductory tour)
- Berikan presentasi singkat tentang visi-misi perusahaan, nilai merek, struktur organisasi, dan tujuan perusahaan

## Compliance

- Memastikan penyelesaian berkas
- Berikan panduan singkat untuk menggunakan sistem dasar
- Masuk (Log in) ke semua alat teknologi yang spesifik untuk peran

Apa yang dirasakan karyawan baru...

## Fase Hari 1



## Fase-fase Onboarding



# Hari 2

Goal utama pada Hari 2 adalah untuk "***get your hire up to speed and empowered to succeed in the role***"

Hari 2 berfungsi sebagai jembatan transisi.

Mulai membangun dasar bagi karyawan untuk  
**menjadi produktif dan mandiri dalam perannya**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Hari 2

## Clarification

- Menyelesaikan modul pelatihan perusahaan (kesehatan & keselamatan, waktu & kehadiran, kebijakan, dll.)
- Melakukan "check-in harian dengan manajer"

## Connection

- Berpartisipasi dalam "aktivitas ice breakers dan networking"
- Melanjutkan membangun pertemanan

## Culture

- Membantu karyawan baru bertemu dengan anggota dari divisi lain
- Berbagi "refleksi tentang tim dan perusahaan" di channel khusus onboarding

## Compliance

- Memastikan akses IT yang telah diatur pada Hari Pertama, berfungsi dengan baik

## Fase-fase Onboarding



Silahkan angkat tangan...

***Treatment apa yang biasanya  
Bapak/Ibu lakukan pada karyawan  
baru pada setelah satu minggu?***

# Minggu Pertama

Tujuan minggu pertama adalah **memastikan karyawan baru sukses dalam peran dan merasa menjadi bagian dari tim.**

**Membangun hubungan dan rasa kebersamaan** sejak minggu pertama kunci untuk kepuasan kerja jangka panjang

## Perubahan fokus:

Orientasi & sambutan → Pemberdayaan kinerja & penumbuhan rasa memiliki

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Minggu Pertama

## Clarification

- Penjelasan tentang workflow, tujuan kerja, proses evaluasi kinerja, sumber daya, ekspektasi, dan prioritas
- Pemberian tugas pertama juga merupakan bentuk klarifikasi melalui praktik

## Connection

- Aktivitas membangun tim seperti makan siang penyambutan
- Daily check-in atau pesan harian

## Culture

- Partisipasi dalam acara tim (team-building events)

## Compliance

- Di Hari 1 fokus pada dokumen, sedangkan Minggu Pertama lebih ke pemahaman sistem dan prosedur internal.

## Fase-fase Onboarding



Silahkan angkat tangan...

***Treatment apa yang biasanya  
Bapak/Ibu lakukan pada karyawan  
baru pada setelah satu bulan?***

# Bulan Pertama

Fase ini fokusnya adalah pada konsolidasi, evaluasi proses *onboarding*, dan persiapan untuk kontribusi jangka panjang.

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Bulan Pertama

## Clarification

- Meninjau kembali tanggung jawab dan tujuan kerja
- Mulai memberikan tugas yang lebih kompleks dan proyek jangka panjang
- Diskusi mengenai peluang pengembangan juga mengklarifikasi jalur karier.

## Connection

- Check-in rutin dan penyediaan dukungan berkelanjutan
- Memperkuat pondasi koneksi yang dibangun di minggu pertama

## Culture

- Mendiskusikan dan mengamati bagaimana budaya perusahaan dipraktikkan
- Memberikan *feedback* tentang pengalaman onboarding

## Compliance

- Karyawan baru semakin paham operasional dan kebijakan internal

## Fase-fase Onboarding



# Hari 31-60

Fase ini bertujuan **memperdalam integrasi karyawan baru dalam peran, tim, dan budaya perusahaan** dengan dukungan terus-menerus.

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Hari 31-60

## Clarification

- Penyelesaian pelatihan yang lebih mendalam dan spesifik peran atau industri
- Menjadwalkan *monthly performance review* dengan manajer/SDM

## Connection

- Melanjutkan pertemuan 1:1 secara rutin dengan manajer
- Melanjutkan interaksi dan membangun hubungan dengan anggota tim
- Memperkuat aliansi dengan pemangku kepentingan kunci di luar tim langsung

## Culture

- Berinteraksi rutin w/ rekan dan manajer
- Bergabung dengan acara-acara perusahaan atau tim seperti town halls, atau makan siang

## Compliance

- Memastikan karyawan baru sepenuhnya memahami dan mematuhi prosedur operasional harian

## Fase-fase Onboarding



Silahkan angkat tangan...

***Treatment apa yang biasanya  
Bapak/Ibu lakukan pada karyawan  
baru pada setelah tiga bulan?***

# Hari 61-90

Bulan ketiga biasanya **akhir masa probation** dan waktu krusial untuk sepenuhnya menyatu dengan perusahaan

Fase ini bertujuan **memastikan karyawan baru sudah mandiri, berkontribusi maksimal, dan merasa bagian dari tim.**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Aktivitas Fase Hari 61-90

## Clarification

- Melakukan evaluasi kinerja pada hari ke-90
- Meninjau kinerja dan sasaran (goals) dan berbagi umpan balik
- Karyawan diharapkan "*know what success looks like and understand that they are expected to deliver in their role*"

## Connection

- Teruskan interaksi rutin
- Kembangkan proses komunikasi efektif dengan rekan, manajer, dan pemangku kepentingan

## Culture

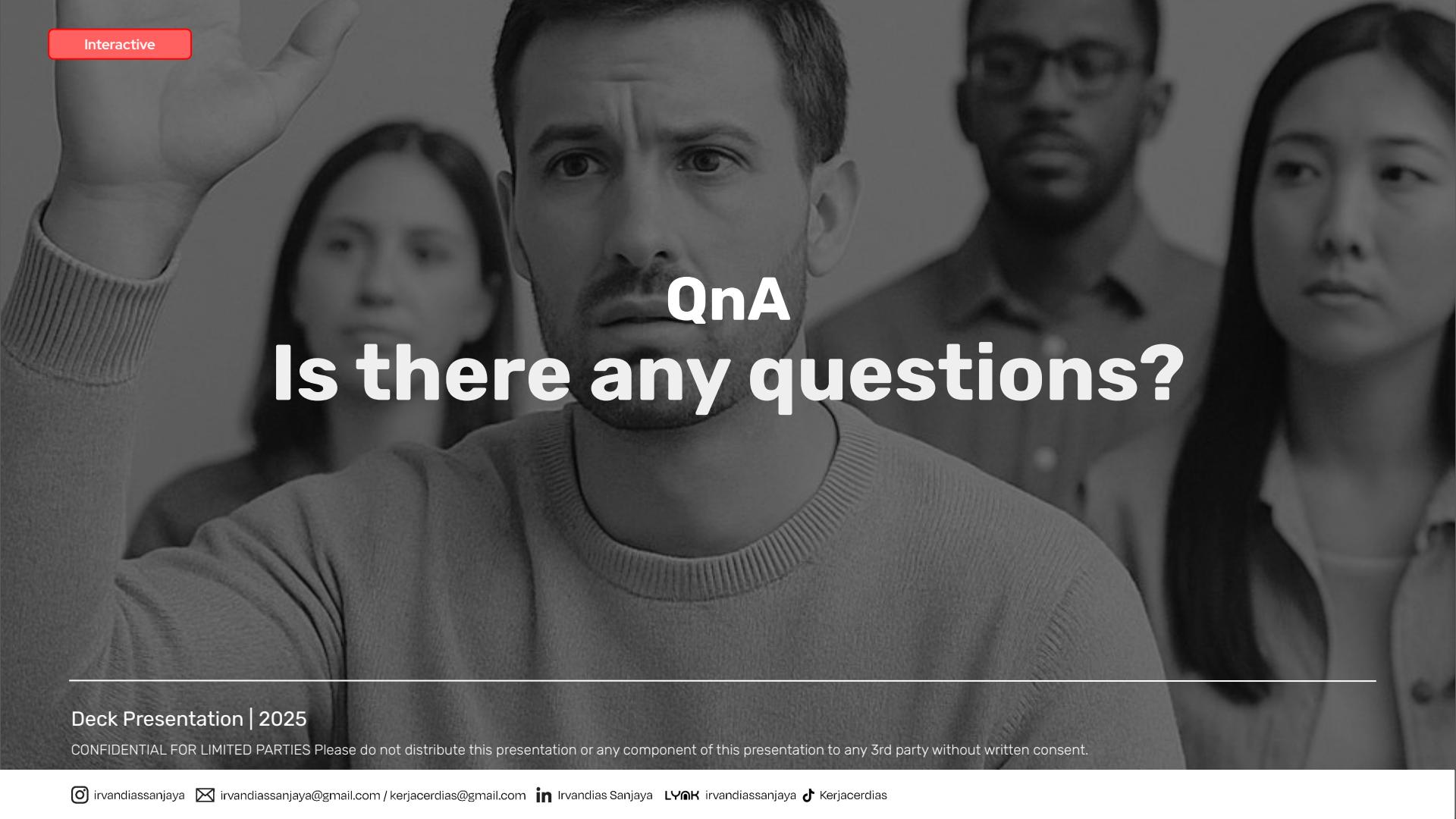
- Penilaian "*Values and personality match the team and the company*"
- Mengukur sejauh mana karyawan baru telah menyelaraskan diri dengan budaya tim dan perusahaan

## Compliance

- Menyelesaikan sisa tugas onboarding yang mungkin belum terselesaikan
- Sepenuhnya mengadopsi sistem perusahaan dan ekspektasi perusahaan

## Fase-fase Onboarding





# QnA Is there any questions?

---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Today's Discussion



## Definition & Purpose Onboarding



## Importance Onboarding



## Onboarding Phase Onboarding



## Key Activities & Ideas Onboarding



## Fluid Talent Onboarding



## Onboarding Impacts Employee Mental Health

Silahkan angkat tangan...

**Seberapa sering Bapak/Ibu merekrut karyawan *contract/freelance*?  
Bagaimana proses onboarding yang Bapak/Ibu lakukan?**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

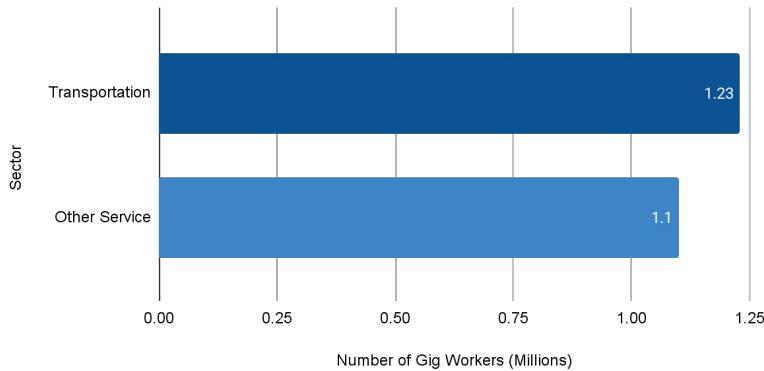
# Faktanya..

Menurut laporan BCG berjudul "*Tapping into Fluid Talent*" (2023):

- Perusahaan perlu beradaptasi dengan model talent yang lebih dinamis dan fleksibel.
- Hal ini mencakup **karyawan tetap, kontrak, dan freelancer**.

# Jumlah Freelancer / Kontraktor Indonesia

Most Gig Workers (Millions) in Indonesia are in Transportation Sector



Jumlah Tenaga Kerja Freelance

**2.3M**

1,7% dari 140 Juta tenaga kerja

Kontribusi terhadap PDB

**\$7 Billion**  
Rp99 Trillion

tahunan

Permana and Izzati using Sakernas (National Labor Force Survey) data in 2019

# Proses *Onboarding* Yang *Freelance Friendly*

## Mengembangkan customized sistem onboarding

Tidak menggunakan pendekatan yang sama untuk semua jenis pekerja, tetapi **membuat sistem onboarding khusus** untuk berbagai jenis pekerja, termasuk freelancer dan kontraktor

## Membantu fluid talent mempelajari budaya dan norma perusahaan

Mengembangkan sistem *onboarding* yang **menjelaskan aturan tidak tertulis**, misalnya, dengan menentukan norma-norma terperinci pada awal proyek

## Mengelola tugas administratif dengan efisien

Penanganan ***paperwork* yang efisien** berkontribusi pada tingkat kepuasan *onboarding* yang tinggi.

# Today's Discussion



## Definition & Purpose Onboarding



## Importance Onboarding



## Onboarding Phase Onboarding



## Key Activities & Ideas Onboarding



## Talent Fluid Onboarding



## What's Next? Employee Mental Health

Silahkan angkat tangan...

**Setelah kita berhasil *onboard* karyawan dengan baik, bagaimana caranya kita maintain *mental health* karyawan kita?**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Curhat Wanita Kena Overwork Obesity, Stres Kerja Bikin Berat Badannya Naik 20 Kg

detikhealth



## Awas, Stres di Tempat Kerja Bisa Picu Stroke

Kasus Anxiety di Tempat Kerja Meningkat,  
Bagaimana Perusahaan Menjaga Kesehatan  
Mental Karyawan? 

Mengenal Karoshi, Budaya Kerja  
yang Bisa Berujung Kematian 

 ALODOKTER |  INDONESIAN MEDICAL ASSOCIATION INDONESIA

## Ciri-Ciri Burnout dan Cara Mengatasinya

# Curhat Wanita Kena Overwork Obesity, Stres Kerja Bikin Berat Badannya Naik 20 Kg

detikhealth



## Awas, Stres di Tempat Kerja Bisa Picu Stroke

Kasus Anxiety di Tempat Kerja Meningkat,  
Bagaimana Perusahaan Menjaga Kesehatan  
Mental Karyawan? 

Mengenal Karoshi, Budaya Kerja  
yang Bisa Berujung Kematian   
Mengungkapkan Fakta Dibalik Berita

 **Ciri-Ciri Burnout dan Cara Mengatasinya**

# Curhat Wanita Kena Overwork Obesity, Stres Kerja Bikin Berat Badannya Naik 20 Kg

detikhealth



## Awas, Stres di Tempat Kerja Bisa Picu Stroke

Kasus Anxiety di Tempat Kerja Meningkat,  
Bagaimana Perusahaan Menjaga Kesehatan  
Mental Karyawan? 

Mengenal Karoshi, Budaya Kerja  
yang Bisa Berujung Kematian   
Mengungkapkan Fakta Dibalik Berita

 ALODOKTER |  INDONESIAN MEDICAL ASSOCIATION INDONESIA

## Ciri-Ciri Burnout dan Cara Mengatasinya

# Curhat Wanita Kena Overwork Obesity, Stres Kerja Bikin Berat Badannya Naik 20 Kg

detikhealth



## Awas, Stres di Tempat Kerja Bisa Picu Stroke

Kasus Anxiety di Tempat Kerja Meningkat,  
Bagaimana Perusahaan Menjaga Kesehatan  
Mental Karyawan? 

Mengenal Karoshi, Budaya Kerja  
yang Bisa Berujung Kematian 

 Ciri-Ciri Burnout dan Cara Mengatasinya

# Curhat Wanita Kena Overwork Obesity, Stres Kerja Bikin Berat Badannya Naik 20 Kg

detikhealth



## Awas, Stres di Tempat Kerja Bisa Picu Stroke

Kasus Anxiety di Tempat Kerja Meningkat,  
Bagaimana Perusahaan Menjaga Kesehatan  
Mental Karyawan?

Mengenal Karoshi, Budaya Kerja  
yang Bisa Berujung Kematian

Mengungkapkan Fakta Dibalik Berita

**Ciri-Ciri Burnout dan Cara Mengatasinya**

ALODOKTER



**Silahkan angkat tangan...**

**Bagaimana pendapat Bapak/Ibu  
setelah melihat fenomena tersebut?**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Kesehatan Mental

UU NO. 18 TAHUN 2014 - TENTANG  
KESEHATAN JIWA:

Kesehatan mental sebagai "kondisi dimana seorang **individu dapat berkembang secara fisik, mental spiritual dan sosial** sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya"

Prioritizing Mental Health: It's Not A Secret Anymore

<https://www.forbes.com/sites/forbesbooks/authors/2021/08/15/prioritizing-mental-health-it-s-not-a-secret-anymore/?sh=770f57ba7e40>

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

**"Mental Health isn't a  
taboo and hide & seek  
agenda any longer"**



Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

## Permenaker No. 5 Tahun 2018

### 1. Batas Aman

- Kadar zat kimia & tingkat kebisingan/fisika harus di bawah batas aman
- Kondisi biologis, ergonomi, dan **psikologi** kerja harus memenuhi standar

### 2. Kebersihan:

- Menyediakan toilet, wastafel, dan sarana kebersihan yang memadai
- Memastikan kualitas udara dalam ruangan tetap baik

### 3. Tenaga Ahli K3:

- Wajib ada petugas K3 yang kompeten di setiap tempat kerja



**Fokus hari ini**

# **Psychosocial Hazard**

## **Permenaker No. 5 Tahun 2018**

### **1. Ketaksaan Peran**

Karyawan merasa bingung karena **kurang informasi dan tidak paham tugas** yang harus dikerjakan.

### **2. Konflik Peran**

Kondisi ketika seseorang bingung karena **punya banyak peran dengan tuntutan berbeda**.

### **3. Beban Berlebihan Kuantitatif**

Kemampuan karyawan **menangani beban kerja yang terlalu banyak** atau sedikit dalam waktu tertentu.

### **4. Beban berlebihan Kualitatif**

Karyawan merasa **tidak mampu saat menghadapi beban kerja yang berlebihan** atau terlalu sedikit.

### **5. Pengembangan Karir**

Karyawan merasa **tidak berdaya atau putus asa tentang masa depan karirnya** di perusahaan.

### **6. Tanggung Jawab dan Peran**

Kemampuan karyawan dalam **menyelesaikan tugas** dan tanggung jawab pekerjaannya.

# **Psychosocial Hazard**

## **Permenaker No. 5 Tahun 2018**

### **Ketaksaan Peran**

1. Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas
2. Saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan / atau siapa yang melapor kepada saya
3. Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya
4. Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya
5. Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi keseluruhan

### **Konflik Peran**

1. Saya mengerjakan tugas, pekerjaan atau proyek yang tidak perlu
2. Saya terjepit di tengah- tengah antara atasan dan bawahan saya
3. Perintah pekerjaan yang formal tidak dipatuhi
4. Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain
5. Saya menerima permintaan - permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih

# **Psychosocial Hazard**

## **Permenaker No. 5 Tahun 2018**

### **Beban berlebihan Kualitatif**

1. Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap hari atau pekan agar dapat mengejar waktu
2. Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan tidak penting yang menyita waktu saya
3. Saya bertanggung jawab atas semua proyek / pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan
4. Saya benar - benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari
5. Saya merasa betul - betul tidak punya waktu istirahat berkala

### **Beban Berlebihan Kuantitatif**

1. Tuntutan mengenai mutu pekerjaan terhadap saya berlebihan
2. Tugas / pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan / atau terlalu kompleks
3. Tugas / pekerjaan setiap hari semakin kompleks
4. Organisasi / perusahaan mengharapkan saya melebihi keterampilan dan / kemampuan yang saya miliki
5. Saya kurang terlatih dan / atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas - tugas saya secara memadai

# **Psychosocial Hazard**

## **Permenaker No. 5 Tahun 2018**

### **Pengembangan Karir**

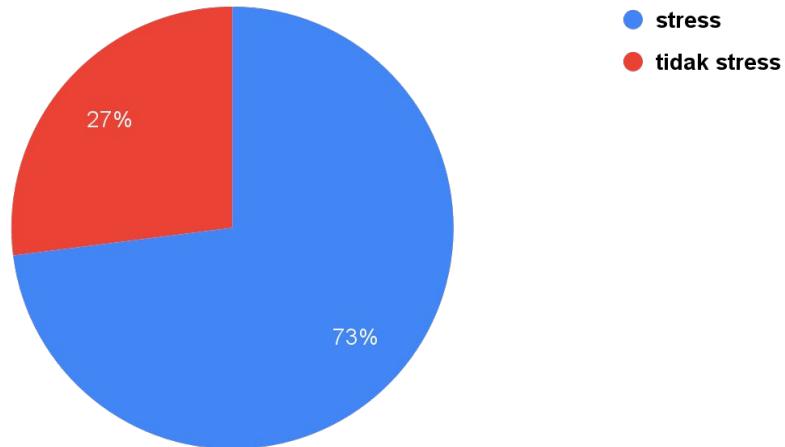
1. Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai atau maju dalam organisasi/perusahaan ini
2. Kalau saya ingin naik pangkat , saya harus mencari pekerjaan pada satuan pekerjaan lain / bidang lain / departemen lain
3. Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi / perusahaan ini
4. Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya
5. Saya merasa karir saya kurang / tidak berkembang

### **Tanggung Jawab & Peran**

1. Saya bertanggung jawab untuk mengembangkan karyawan lain
2. Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan atau membantu bawahan saya untuk menyelesaikan problemnya
3. Saya bertindak atau membuat keputusan - keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang ini
4. Tanggung jawab saya dalam organisasi / perusahaan ini lebih mengenai orang dari pada barang
5. Saya bertanggung jawab atas masa depan (karir) orang lain

# Tapi Kenyataannya...

Menurut CFO Innovation Asia Staff (2016), tingkat stres kerja di Indonesia mencapai 73%



Jumlah Pekerja Indonesia (2020)

**282K**

mengalami stres, depresi, atau cemas akibat pekerjaan

(Health and Safety Executive, 2020)

Di Industri Kelautan U.S.

**25%**

mengalami depresi

**17%**

menderita kecemasan

**20%**

suicidal thought

(Baygi, et al., 2022)

# Supporting Research

## Mental Health at Work

Right now 1 in 6 workers is dealing with a mental health problem such as anxiety, depression or stress. This can stop people performing at their best.

<https://www.mind.org.uk/media-a/4661/resource4.pdf>

1 in 4

adults have a mental health issue  
in any given year

£1,652

is the cost of poor mental health  
per employee per year

57%

of all working days lost to  
sickness are mental health  
related

5:1

is the expected ROI for  
organisations who invest in  
mental health

84%

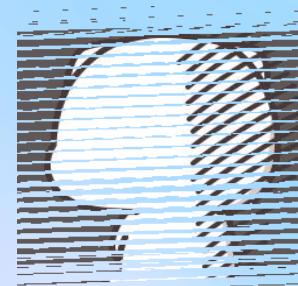
of employees do not feel able to  
disclose a mental health issue at  
work

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Tantangan Kesehatan Mental

## Individu



Stress,  
depresi, &  
kecemasan

Fatigue /  
Burnout

Isolasi

Silahkan angkat tangan...

**Apakah Bapak/Ibu pernah  
mendengar istilah workplace stress?**

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# **Workplace Stress**

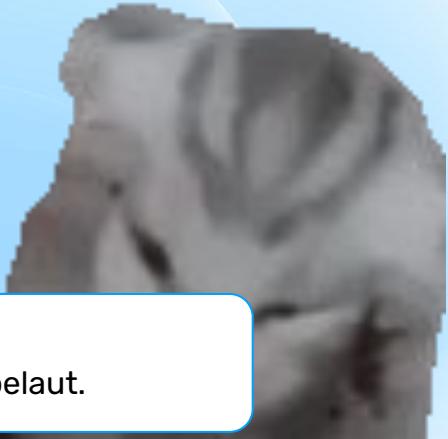
**Stres** adalah reaksi alamiah manusia terhadap situasi sulit yang menyebabkan ketegangan mental, dan cara kita mengatasinya sangat mempengaruhi kesehatan kita.

**Workplace Stress** adalah stress yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan.

~ American Psychological Association (APA) and the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ~

## **Penyebab**

# **Workplace Stress**



### **Tuntutan Pekerjaan yang Tinggi dan Kondisi Kerja yang Berbahaya**

Ini adalah salah satu faktor utama yang diidentifikasi mempengaruhi kesehatan mental pelaut.

### **Jadwal yang Tidak Teratur dan Tidak Dapat Diprediksi**

Ketidakpastian terkait waktu istirahat dan komunikasi yang buruk dapat memperparah tingkat stres

### **Ketidakjelasan dan Konflik Peran**

Kurangnya informasi untuk melaksanakan tugas atau menghadapi ekspektasi yang berlawanan dari berbagai tugas/project juga dapat menjadi sumber stres

# Dampak Stress Terhadap Pekerjaan & Diri

## TERHADAP PEKERJAAN

Menurunkan produktivitas, kinerja, *engagement*

Menurunnya fungsi kognitif dan kemampuan pengambilan keputusan

Menurunkan kreativitas dan inovasi

Menyebabkan prokrastinasi, *work avoidance*, dan kemalasan

## TERHADAP FISIK & EMOSI

Menurunkan tingkat kesehatan secara keseluruhan (imunitas, fisik, dan mental)

Stres kronis dapat meningkatkan risiko penyakit jantung, hipertensi, dan gangguan sistem kekebalan tubuh

Sakit kepala, kelelahan, gangguan pencernaan, ketegangan otot, gangguan tidur, perubahan nafsu makan, tangan dingin dan basah

cemas, tegang, cepat marah, frustrasi, takut, murung, rendah diri, resah terhadap masa depan, takut akan kegagalan, mudah tersinggung, gelisah, sedih, mudah menangis

# Cara Perusahaan Mengurangi Stress Kerja

## Mengelola Beban Kerja dan Memperjelas Peran

Delegasi, negosiasi deadline, pengaturan ulang prioritas, dan efisiensi proses

## Meningkatkan Lingkungan Kerja

Menciptakan budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*)

## Menyediakan Dukungan Kesehatan Mental

Menyediakan akses ke konseling atau program bantuan karyawan

## Mengembangkan Keterampilan Karyawan

Mengadakan pelatihan yang fokus pada coping stres, problem solving, positive thinking, & self-care

## Manfaatkan Teknologi

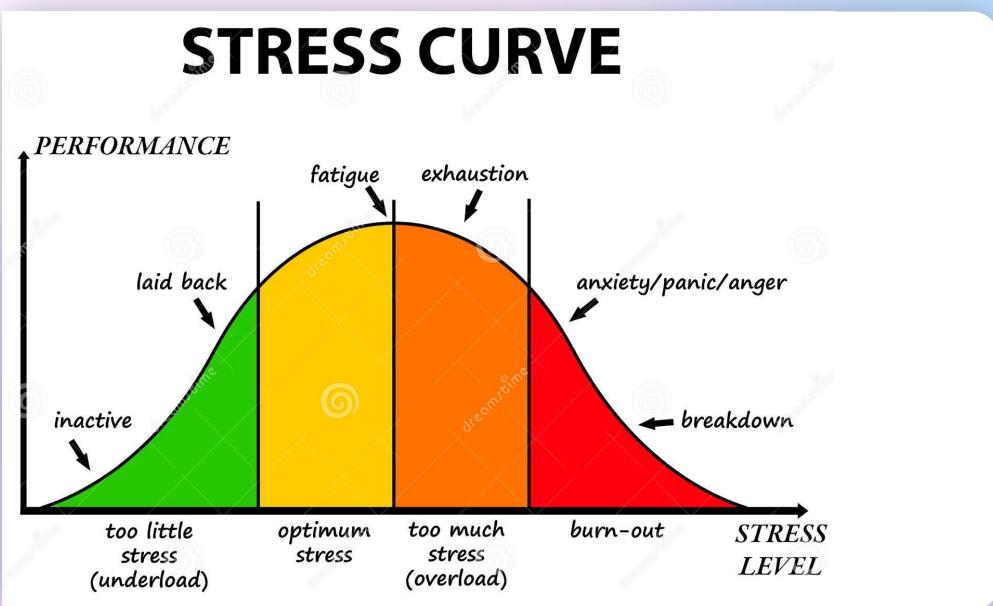
Menggunakan apps untuk mendukung well-being, seperti aplikasi mindfulness dan habit tracker

## Fokus pada Aspek Sosial dan Interpersonal

Mengimplementasikan program mentoring untuk berbagi pengalaman dan dukungan

## Batas Normal

# Workplace Stress



Sekarang kita fokus ke sini

### Tingkat Stress

#### Zona Hijau (Kurang Beban)

Tingkat stres sangat rendah. Akibatnya, performa kita juga rendah.

#### Zona Kuning (Stres Optimum)

Ini adalah zona ideal. Tingkat stres sudah cukup atau optimal.

#### Zona Oranye (Beban Berlebih)

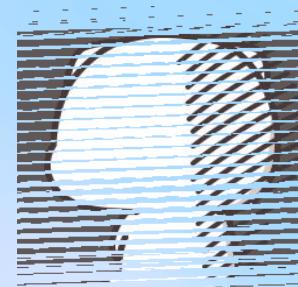
Ketika tingkat stres mulai terlalu tinggi, performa kita mulai menurun.

#### Zona Merah (Burn-out)

Ini adalah zona bahaya. Tingkat stres sangat tinggi dan berlangsung lama.

# Tantangan Kesehatan Mental

## Individu



Stress,  
depresi, &  
kecemasan



Fatigue /  
Burnout

Isolasi

# Fatigue / Burnout

**Burnout** adalah sindrom yang dihasilkan dari stres kerja kronis yang belum berhasil dikelola (baik oleh individu maupun perusahaan).

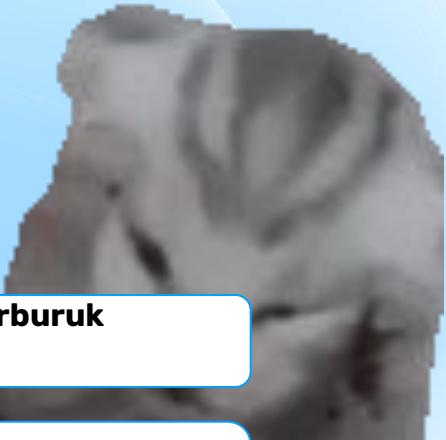
Menurut WHO, sindrom ini ditandai oleh tiga dimensi utama:

**Perasaan kehabisan energi atau kelelahan**

**Penurunan perasaan percaya diri dalam kerja dan pencapaian**

**Perasaan negatif/sinisme terkait pekerjaan**

# Penyebab Burnout



**Pada dasarnya sama dengan penyebab stres, tapi titik ini sudah ekstrim. Juga diperburuk dengan:**

## **Aspek Sosial dan Interpersonal**

Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, konflik dengan rekan kerja, komunikasi yang buruk, rekan kerja yang kurang mendukung, dan kepemimpinan yang buruk.

## **Faktor Organisasi dan Kebijakan**

Perubahan organisasi yang cepat, tuntutan teknologi yang cepat berubah, kurangnya peluang pengembangan karir, kebijakan jam kerja, lembur, dan cuti yang tidak memadai.

## **Faktor Pribadi**

Kurang berpengalaman dan mekanisme coping yang kurang berkembang, kecemasan terkait keluarga, Kekhawatiran finansial, dan kualitas tidur yang buruk

# Cara Perusahaan Mengurangi Burnout

**Menawarkan program kesehatan dan kesejahteraan (misalnya gym, yoga, konseling)**

**Menerapkan model pekerjaan yang adil (fair employment models) dengan kontrak yang stabil dan kompensasi yang setar**

**Melatih pemimpin atau manajer untuk mengenali tanda-tanda stres atau kelelahan pada karyawan**

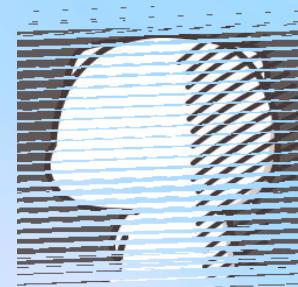
**Menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman mendiskusikan kekhawatiran mereka**

**Menyediakan peluang pengembangan karir**

**Menerapkan *feedback system* yang berkelanjutan dari karyawan untuk terus menyempurnakan proses dan program yang ada**

# Tantangan Kesehatan Mental

## Individu



Stress,  
depresi, &  
kecemasan

Fatigue /  
Burnout

Isolasi



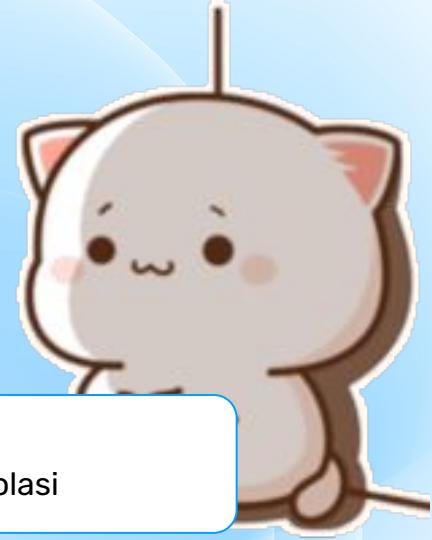
# Perasaan Terisolasi

Karyawan maritim sering merasa terisolasi karena **jauh dari keluarga dan terbatasnya interaksi di kapal**, yang meningkatkan stres dan masalah mental.

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# Penyebab Perasaan Terisolasi



## Perpisahan dari Keluarga dan Teman dalam Waktu Lama

Berada jauh dari daratan selama berbulan-bulan menyebabkan perasaan kesepian dan isolasi

## Lingkungan Kerja di Kapal yang Terbatas

Pelaut hidup di ruang sempit dengan orang yang sama terus-menerus, ditambah jam kerja panjang dan kurang istirahat, sehingga sulit dapatkan kenyamanan seperti di darat.

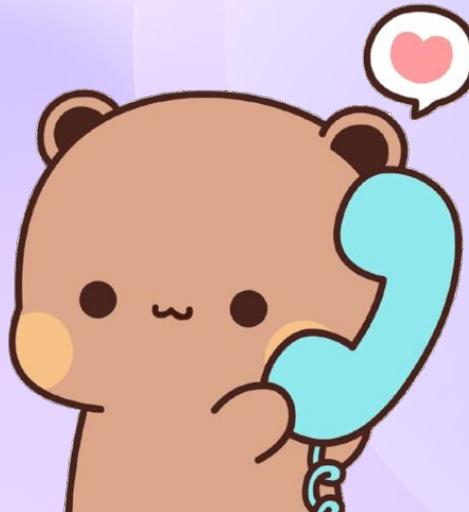
## Kurangnya Dukungan Sosial (khususnya di awal pekerjaan)

Hal ini terutama akut selama periode awal kerja, di mana karyawan baru mungkin merasa terisolasi dari jaringan dukungan.

# Cara Perusahaan Perasaan Terisolasi

## Memfasilitasi Komunikasi dengan Keluarga

Proses onboarding harus mencakup informasi cara kru dapat terhubung dengan yang mereka cintai.



## Mendorong Komunikasi Terbuka di Kapal

Menciptakan lingkungan dimana kru nyaman berdiskusi kekhawatiran dengan atasan dan rekan



# Today's Discussion



## Definition & Purpose Onboarding



## Importance Onboarding



## Onboarding Phase Onboarding



## Key Activities & Ideas Onboarding

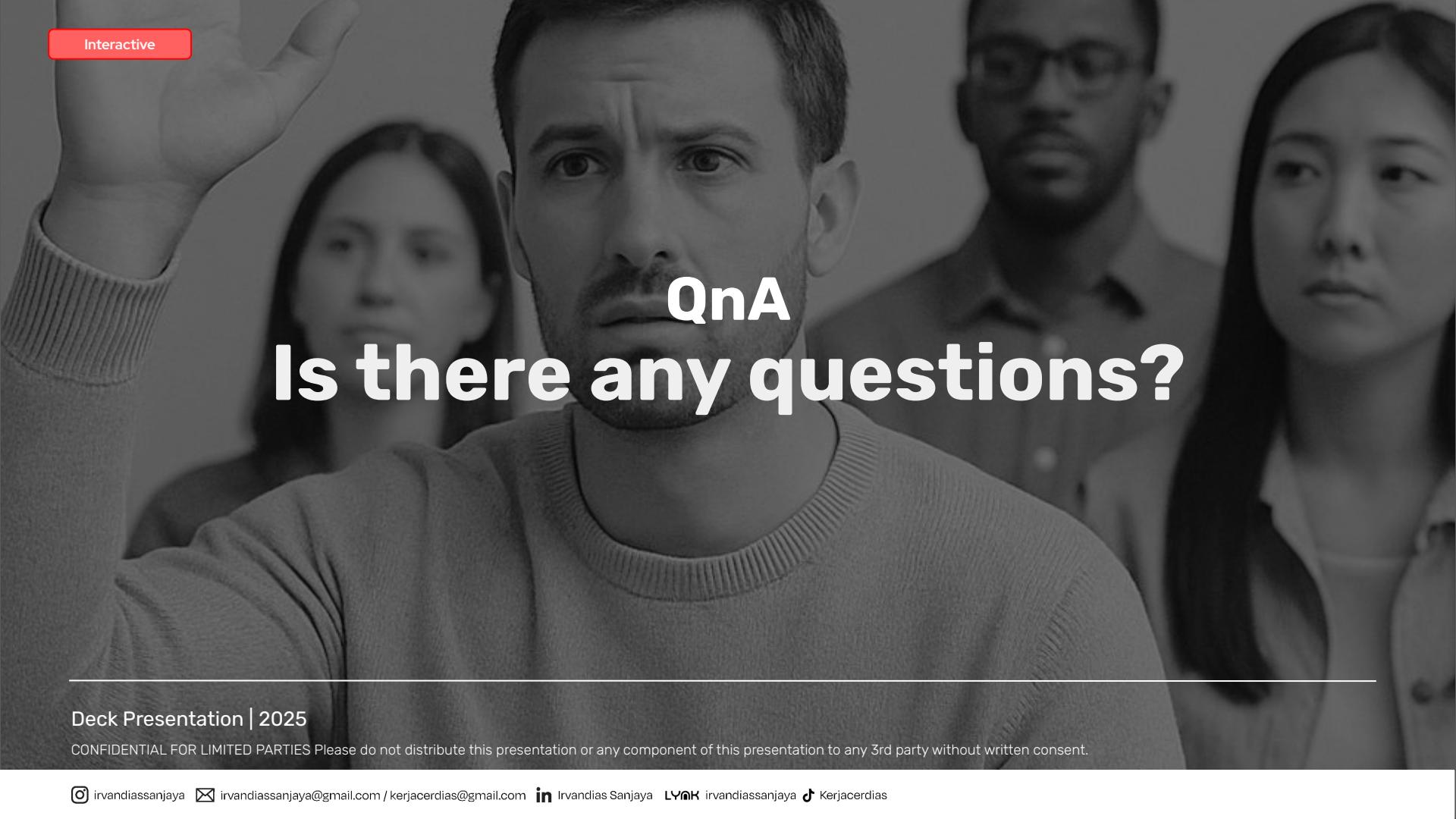


## Talent Fluid Onboarding



## What's Next? Employee Mental Health





# QnA

# Is there any questions?

---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

# **LET'S BUILD OUR TEAM MEMBER**

## Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 1 dari 5)

Mulai dari sini! Apa yang paling keren?



Apa tiga konsep utama yang paling berkesan bagi Anda dari sesi seminar ini?

---

---



Jelaskan pemahaman baru Anda mengenai pentingnya proses onboarding yang efektif bagi karyawan baru, termasuk untuk fluid talent (freelancer/kontraktor).

---

---

1. Bapak/Ibu akan mendapatkan **worksheet**
2. Download/make a copy of the worksheet.
3. Ada **10 pertanyaan** yang perlu Anda renungkan dan jawab.
4. Anda memiliki waktu **20 menit** untuk menjawab pertanyaan (@2 menit/pertanyaan)  
**Gunakan perangkat / alat tulis Anda** untuk menjawab pertanyaan.
- 5.

## Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 1 dari 5)

Mulai dari sini! Apa yang paling keren?



Apa tiga konsep utama yang paling berkesan bagi Anda dari sesi seminar ini?

**Pertanyaan Refleksi**



Jelaskan pemahaman baru Anda mengenai pentingnya proses onboarding yang efektif bagi karyawan baru, termasuk untuk fluid talent (freelancer/kontraktor).

**Kotak Jawaban**



**Link Download Worksheet**

**bit.ly/OnboardingWorksheet**

# Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 1 dari 5)

Mulai dari sini! Apa yang paling keren?



Apa tiga konsep utama yang paling berkesan bagi Anda dari sesi seminar ini?

- **4C Onboarding (Clarification, Connection, Culture, Compliance) sebagai kerangka menyeluruh untuk adaptasi karyawan.**
- **Dampak buruk onboarding yang tidak efektif, seperti penurunan produktivitas hingga 70% dan peningkatan turnover.**
- **Pentingnya kesehatan mental di lingkungan kerja kapal, termasuk risiko isolasi dan burnout akibat tekanan kerja maritim.**



Jelaskan pemahaman baru Anda mengenai pentingnya proses onboarding yang efektif bagi karyawan baru, termasuk untuk fluid talent (freelancer/kontraktor).

**Onboarding yang baik mempercepat produktivitas dan mengurangi stres. Untuk fluid talent, perlu pendekatan khusus seperti:**

- **Sistem onboarding singkat tapi jelas (fokus pada peran spesifik).**
- **Penjelasan budaya perusahaan dan norma tak tertulis sejak awal.**
- **Efisiensi administratif (paperwork cepat).**

## Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 2 dari 5)

Lanjut yuk! Pikirkan tentang ini...

3 Bagaimana pemahaman Anda tentang 4C (Clarification, Connection, Culture, Compliance) dalam onboarding telah berkembang setelah sesi ini?

- Clarification: Tidak hanya tugas, tetapi juga ekspektasi kontribusi.
- Connection: Onboarding buddy dan interaksi dengan tim menjadi kunci.
- Culture: Tidak sekadar formalitas, tapi nilai yang diperlakukan sehari-hari.
- Compliance: Kepatuhan pada aturan keselamatan kapal sangat krusial.

4 Apa saja risiko kesehatan mental utama (stres, burnout, isolasi) yang kini lebih Anda sadari dapat terjadi di lingkungan kerja Anda?

- Stres: Jadwal padat, tekanan deadline pengiriman.
- Burnout: Kelelahan fisik/emosional akibat kerja shift panjang.
- Isolasi: Minim interaksi sosial karena terbatasnya ruang di kapal.

## Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 3 dari 5)

Setengah jalan! Apa lagi yang penting?

- 5 Sebutkan satu peraturan atau standar (misalnya Permenaker No. 5 Tahun 2018) yang dibahas dan bagaimana relevansinya dengan upaya pencegahan masalah kesehatan mental di tempat kerja Anda.

*Standar ini mengatur bahaya psikososial seperti konflik peran dan beban berlebihan. Relevansinya:*

- Memastikan jadwal kerja wajar untuk kru.
- Sediakan pendampingan bagi karyawan baru.
- Wajibkan petugas K3 yang kompeten di kapat.

- 6 Langkah konkret apa yang akan Anda ambil untuk memperbaiki atau mengimplementasikan proses pre-boarding dan onboarding di organisasi Anda?

- Pre-boarding: Kirim panduan kapal digital sebelum hari pertama.
- Hari pertama: Sambut dengan tur kapal dan perkenalkan ke seluruh kru.
- Minggu pertama: Assign tugas kecil untuk praktik langsung.

# Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 4 dari 5)

Hampir sampai! Siap-siap beraksi!

★ Bagaimana Anda akan menerapkan prinsip-prinsip 4C dalam interaksi sehari-hari atau dalam merancang program untuk karyawan baru di perusahaan Anda?

- **Clarification:** Gunakan checklist tugas harian untuk kru baru.
- **Connection:** Adakan makan malam tim mingguan.
- **Culture:** Ceritakan kisah sukses proyek kapal sebagai inspirasi.
- **Compliance:** Latih ulang prosedur keselamatan setiap bulan.

★ Strategi spesifik apa yang akan Anda usulkan atau terapkan untuk mengelola stres kerja dan mencegah burnout di tim atau departemen Anda?

- **Rotasi shift yang adil untuk hindari kelelahan.**
- **Sesi curhat bulanan dengan atasan.**
- **Akses konseling via satelit saat pelayaran.**

# Lembar Kerja Super Seru! (Bagian 5 dari 5)

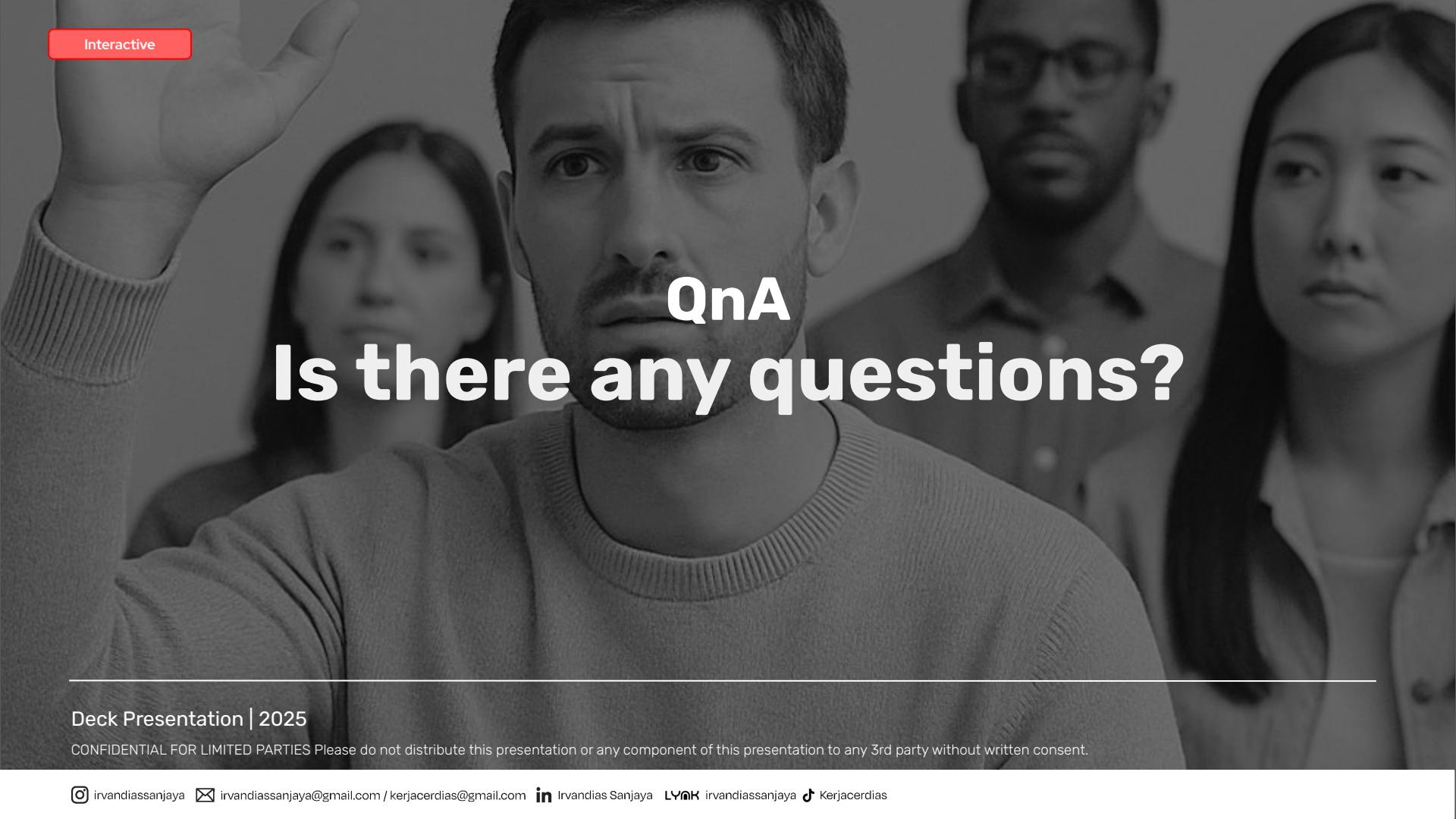
Pertanyaan terakhir & rangkuman juara!

★ Bagaimana Anda akan mendukung karyawan (termasuk fluid talent) agar tidak merasa terisolasi dan lebih terhubung dengan tim serta budaya perusahaan?

- Freelancer: Masukkan ke grup WhatsApp tim selama proyek.
- Kru tetap: Fasilitasi video call dengan keluarga secara rutin.
- Aktivitas kelompok: Games sederhana di dek kapal.

★ Komitmen pribadi apa yang akan Anda buat untuk lebih proaktif dalam menjaga kesehatan mental diri sendiri dan rekan kerja Anda setelah mengikuti seminar ini?

- Untuk diri sendiri: Evaluasi beban kerja mingguan dan ambil istirahat cukup.
- Untuk tim: Jadi pendengar aktif dan ajak diskusi terbuka tentang stres kerja.
- Untuk perusahaan: Usulkan pelatihan manajemen stres untuk seluruh kru.



# QnA

# Is there any questions?

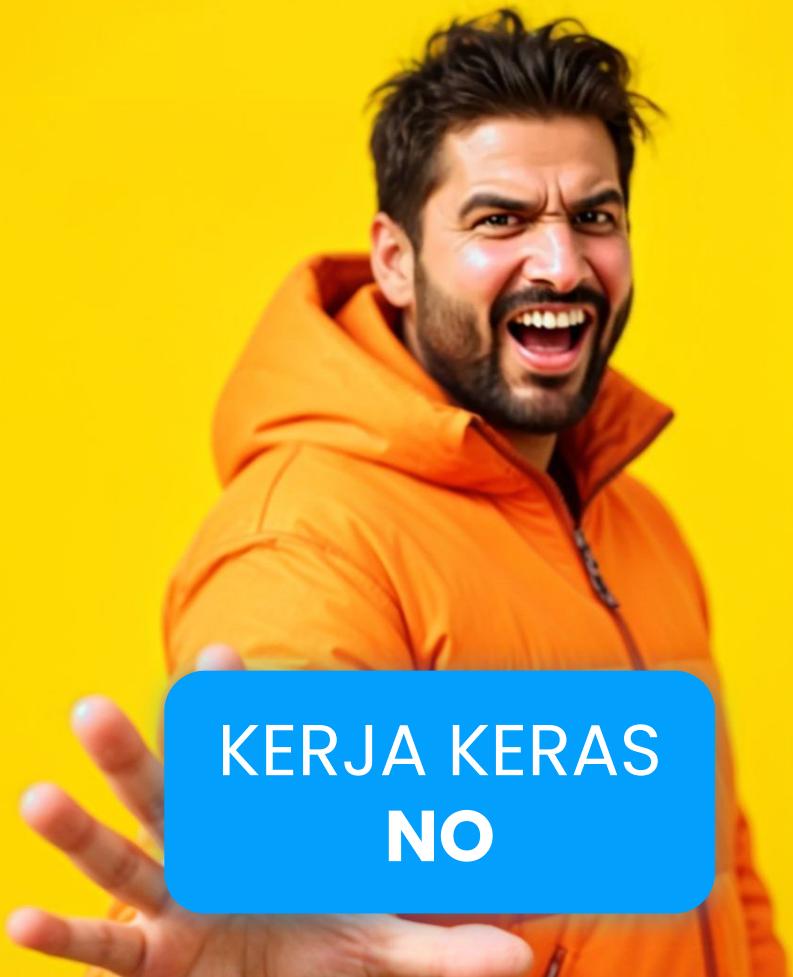
---

Deck Presentation | 2025

CONFIDENTIAL FOR LIMITED PARTIES Please do not distribute this presentation or any component of this presentation to any 3rd party without written consent.

**“Just because you take breaks  
doesn’t mean you’re broken.”**

- Curtis Tyrone Jones



KERJA KERAS  
NO



KERJA CER-DIAS  
YES



# CONTACT INFO

 irvandiassanjaya

 irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com

 Irvandias Sanjaya

 irvandiassanjaya

 Kerjacerdias



# Burnout

Burnout is primarily the **result of psychologically hazardous factors that occur at your workplace.** (So no, it isn't just an individual problem; it's an *organizational issue*.) More specifically, burnout happens when there's an ongoing mismatch between the *conditions an employee needs to support their well-being and their best work, and what their organization actually provides.*

The cycle of busy periods, **burnout** and recovery has started to feel grimly predictable. Are we doomed to repeat it forever - or can we develop immunity?

## Your Burnout Is Trying to Tell You Something

Your Body Knows You're Burned Out <https://www.nytimes.com/2022/02/15/well/live/burnout-work-stress.html>

## How Burnout Became Normal — and How to Push Back Against It

Job burnout: How to spot it and take action <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com

irvandiassanjaya

# Your Burnout Is Trying to Tell You Something

Your Body Knows You're Burned

## Burnout

Burnout is primarily the **result of hazardous factors that often aren't just an individual problem.** More specifically, burnout happens when there's a mismatch between the **conditions people support their well-being and the organization actually provides.**

***In a lot of professions, there's a belief that burnout is an inevitable part of success***

Kandi Wiens



rjacerdias@gmail.com

[nytimes.com/2022/02/15/well/live/burnout-work-stress.html](https://www.nytimes.com/2022/02/15/well/live/burnout-work-stress.html)

nout Became  
— and How to Push  
against It —

nout: How to spot it and take

[www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642](https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642)



LynK irvandiassanjaya



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya



# Burnout Syndrome Because of Work-Related Stress

<https://herminahospitals.com/en/articles/waspada-burnout-syndrome-akibat-stres-pekerjaan.html>



Kapan terakhir kali kamu dapat tertidur ~~tanpa~~...



...memikirkan tentang apa yang akan datang?

Di esok hari

Tubuh yang berpatah hati

Bergantung pada gaji



## Stres Akut

- Terjadi dalam waktu **singkat** dan **lebih mudah ditangani**

of worry or mental tension

Stress is a natural human

response to  
our lives.

# Mengenal Jenis-Jenis Stres

Everyone experiences stress to some degree. The way we respond to stress, however, makes a big difference to our well-being.

[https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress?>oad\\_source=1&oid=CjOKCQIA8a5BhDPARIzAFi595hwX-0TAalkNXFEI9XfKGYWZOUHwP](https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress?>oad_source=1&oid=CjOKCQIA8a5BhDPARIzAFi595hwX-0TAalkNXFEI9XfKGYWZOUHwP)

Developing a clear understanding of how stress impacts you and mental health is important. It's also important to recognize your mental and physical health affects your stress level.

<https://www.verywellmind.com/stress-and-health-3145086>



What's stressing you out the most right now?

My job

My relationship

## Stres Kronis

- Berlangsung dalam **jangka waktu lama** dan dapat mempengaruhi **kesehatan secara keseluruhan**

The state of the world



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

# Examples of Stress Symptoms

- **Physical Sympton**

Headache, dizziness, heart palpitations, excessive sweating, muscle tension, difficulty sleeping, inconsistent appetite

- **Emotional Sympton**

Easily irritated, restless, anxious, sad, cries easily, insecure about yourself

- **Cognitive Sympton**

Difficulty concentrating, difficulty making decisions, forgetfulness, confused thoughts, decreased memory



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya



# Types Of Stressors (Eustress Vs. Distress)

<https://www.mentalhealth.com/library/types-of-stressors>



## Distress

In contrast, **distress**, or negative stress, has the following characteristics:

- Causes anxiety or concern
- Can be short- or long-term
- Is perceived as outside of our coping abilities
- Feels unpleasant
- Decreases performance
- Can lead to mental and physical problems



**It's overwhelming. Sometimes you can't see beyond  
the thick fog of stress.**



## Eustress

**Eustress**, or positive stress response, has the following characteristics:

- Motivates and focuses energy
- Is short-term
- Is perceived as within our coping abilities
- Feels exciting
- Improves performance



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

## Internal Stressors

- **Self-doubt:** Feeling inadequate or having doubts about one's abilities.
- **Perfectionism:** Placing unrealistic expectations on oneself and feeling like anything less than perfect is unacceptable.
- **Lack of motivation:** Feeling unmotivated and struggling to complete tasks.
- **Procrastination:** Putting off tasks to avoid dealing with them.
- **Worrying:** Unchecked worries and anxious thoughts that can lead to stress.
- **Negative self-talk:** Critical inner dialogue that undermines self-worth.
- **Low self-esteem:** Having a negative view of one's own worth and abilities.

## Causes of Stress



- **Work/school demands:** Meeting deadlines, dealing with difficult coworkers, overworking.
- **Health issues:** Chronic health conditions, pain, physical disability.
- **Financial worries:** Lack of money, debt, job insecurity.
- **Family problems:** Conflict with family members, divorce/separation, grief.
- **Relationship conflicts:** Difficulties with intimate relationships and arguments with friends.
- **Environmental changes:** Moving house, changing jobs, starting a new hobby.

## External Stressors



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya

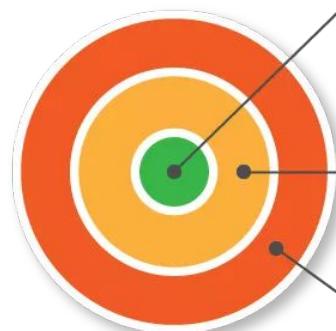


irvandiassanjaya

# Internal Stressors

- **Self-doubt:** Feeling inadequate or having doubts about one's abilities.
- **Perfectionism:** Placing unrealistic expectations on oneself and feeling like anything less than perfect is unacceptable.
- **Lack of motivation:** Feeling unmotivated and struggling to complete tasks.
- **Procrastination:** Putting off tasks to avoid dealing with them.
- **Worrying:** Unchecked worries and anxious thoughts that can lead to stress.
- **Negative self-talk:** Criticizing oneself and engaging in negative self-talk.
- **Low self-esteem:** Having a low opinion of oneself and feeling undeserving.

## What's the differences?



### CIRCLE OF CONTROL

What we can directly impact through our thoughts, words and actions.

We have complete control over the outcome.

### CIRCLE OF INFLUENCE

Usually involves other people, ranging from family, friends, and colleagues to complete strangers ... or reviewers.

We do not have control over the eventual outcome ... but we can potentially influence the outcome through what we are able to control.

### CIRCLE OF CONCERN

Everything else: weather, politics, other peoples behaviour etc.



**My breakdown [...] was due to having a stressful job as a project manager and dealing with a marriage break up and subsequent divorce.**

<https://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems/stress/causes-of-stress/>



## What's the differences?



### External Stressors

- **Work/school demands:** Meeting deadlines, dealing with difficult coworkers, overworking.
- **Health issues:** Chronic health conditions, pain, physical disability.
- **Financial worries:** Lack of money, debt, job insecurity.
- **Family problems:** Conflict with family members, divorce/separation, grief.
- **Relationship conflicts:** Difficulties with intimate relationships and arguments with friends.
- **Environmental changes:** Moving house, changing jobs, starting a new hobby.



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

# Which one do you feel the most at the current time?

## Internal Stressors

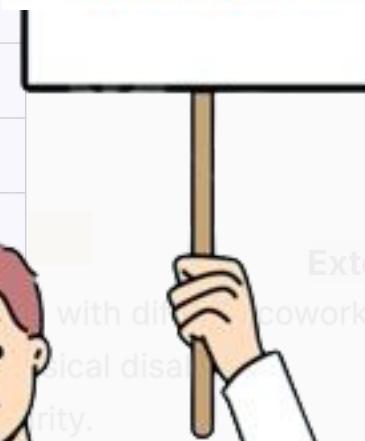
- Self-doubt: Feeling inadequate or having doubts about one's abilities.
- Perfectionism: Pursuing high standards and avoiding mistakes.
- Lack of motivation: Lacking energy, enthusiasm, or drive.
- Procrastination: Putting off tasks and avoiding responsibilities.
- Worrying: Uncertainty about the future and potential negative outcomes.
- Negative self-talk: Criticizing oneself harshly and negatively.
- Low self-esteem: Believing one is unworthy or less capable than others.

Internal



Internal stressors	External stressors
Thoughts	Physical environment
Feelings	Interpersonal relationships
Behaviors	Life changes
Physiological reactions	Uncontrollable events
	Time pressures
	Economic pressure
	Natural disasters
	Social expectations
	Trauma or abuse

External



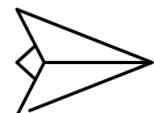


# Top causes of stress at work

<https://championhealth.com/insights/top-causes-stress-work/>



Workload



Lack of Control



Lack of Support



Senior Staff Members

Office working can be so cruel and demanding. The mix of environment, system, KPIs, and the whole end-to-end business acumen is a hell of ride (sometimes)



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya



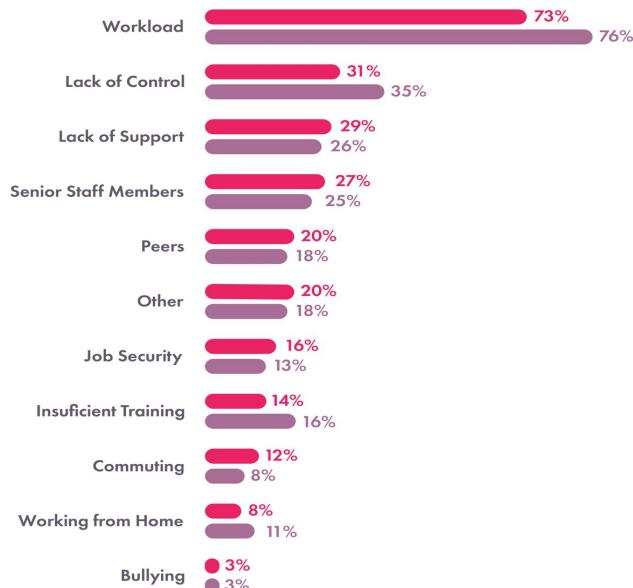
Workload

Office working  
system, KPIs,

### Causes of negative stress at work

● Jan 2023 ● Jan 2022

Reasons for negative stress at work. Multiple options could be selected.



#### Source

The Workplace Health Report: 2023

CHAMPION  
HEALTH



irvandiassanjaya

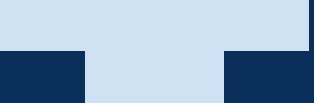
irvandiassanjaya

# Coping the Working Stress Carefully



## Regular Sports

Regular physical activity can **reduce stress and improve mood**.



Consume nutritious foods to support **physical and mental health**



## Enough Sleep

Ensure quality sleep **for body and mind recovery**



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

## Coping the Working Stress Carefully



### Regular Sports

Regular physical activity can **reduce stress and improve mood.**

What Sports do you play?



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

# Coping the Working Stress Carefully



## Regular Sports

Regular physical activity can **reduce stress and improve mood**.



## Balanced Food Eating

Consume nutritious foods to support **physical and mental health**



## Enough Sleep

Ensure quality sleep **for body and mind recovery**



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

## Coping the Working Stress Carefully

What dishes do you eat?



Balanced Food Eating

Consume nutritious foods to support  
**physical and mental health**

What drink do you consume?



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

# Coping the Working Stress Carefully



## Regular Sports

Regular physical activity can **reduce stress and improve mood**.



## Balanced Food Eating

Consume nutritious foods to support **physical and mental health**



## Enough Sleep

Ensure quality sleep **for body and mind recovery**



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



LYNK irvandiassanjaya

## Coping the Working Stress Carefully

- 1. How many hours do you sleep daily?**
- 2. Is that enough?**



**Enough Sleep**

Ensure quality sleep  
**for body and mind recovery**



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



LYNK irvandiassanjaya

## Coping the Working Stress Carefully



# Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement

<https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>

Regular physical activity can **reduce stress and improve mood**.

Consume nutritious foods to support **physical and mental health**

Ensure quality sleep **for body and mind recovery**



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com

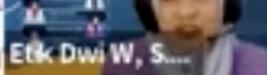


Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya

# Strategi Manajemen Stres - Identifikasi dan Penerimaan

Identifikasi Pen  Erik Dwi W, S....

Kenali sumber stres dan cobalah memahami perasaan yang terkait dengannya.

## Penerimaan

Terimalah bahwa stres adalah bagian dari kehidupan dan fokuslah pada cara menanganinya.

## Kenali batas kemampuan

Mengenali batas kemampuan diri dalam pekerjaan





Etk Dwi W, S...

### Bericara dengan Orang Dekat

Diskusikan perasaan Anda dengan teman atau keluarga.

### Bergabunglah dengan Komunitas

Temukan kelompok dukungan atau aktivitas sosial yang Anda sukai.

### Konsultasi Profesional

Jangan ragu untuk mencari bantuan dari psikolog atau konselor jika diperlukan.



# Dukungan Sosial dan Komunikasi

itu kita juga bisa berkonsultasi dengan profesional.



zoom



## Perbedaan Burnout dengan Stres

Burnout tidak sama dengan stres, meskipun sama-sama menggambarkan kondisi mental yang menurun ketika kita bekerja. Stres atau kelelahan biasa dialami oleh banyak orang dalam kehidupan pekerjaannya setiap hari. Stres juga menandakan bahwa seseorang mengambil tanggung jawab yang cukup banyak untuk diembannya, tetapi mereka tidak mengalami kelelahan emosional.

Sedangkan *burnout* adalah stres yang sudah menumpuk selama beberapa periode waktu bekerja. Bisa dibayangkan bahwa *burnout* lebih besar daripada stres.

Burnout adalah siklus emosi negatif yang membuat seseorang menarik diri. Burnout juga muncul karena seseorang menginvestasikan terlalu banyak emosi, intelektual, bahkan fisik pekerjaan tanpa adanya upaya untuk memulihkan diri mereka.

dari pada step stress Hai penuh merupakan siklus

zoom



## Penyebab Burnout

### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang menyebabkan *burnout* dalam bekerja mencakup:

- Jenis kelamin, di mana perempuan lebih rentan mengalami *burnout*.
- Usia, di mana usia dewasa muda (20-30 tahun) banyak mengalami *burnout*.
- Tingkat pendidikan. Makin rendah tingkat pendidikan, seseorang rentan mengalami *burnout*.
- Status pernikahan. Karyawan yang sudah menikah lebih banyak mengalami *burnout*.
- Kepribadian



## 2. Faktor Eksternal

Sedangkan faktor yang menjadi penyebab *burnout* secara eksternal mencakup beberapa hal di bawah ini:

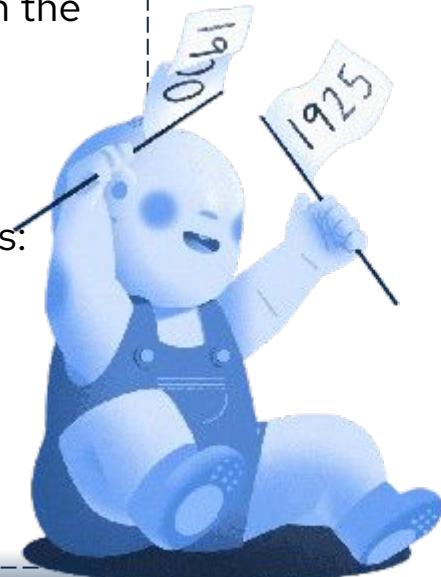
- Beban kerja.
- Masa kerja. Makin lama seseorang bekerja di suatu tempat, makin rentan mereka mengalami *burnout*.
- Tingkat stres.

mungkin sudah mencapai pada tingkat bosan makin lama

zoom

# Generation

- Viewed as the **average familial time** (*rata-rata waktu keluarga*) period for a child to grow up, become an adult, and have children of their own.
- Groups which tend to **believe/behave in a similar way** because they grew up experiencing the same "things" in the same format.
- Think of cohorts – 20 year span leads to common life experiences
- Five key variables which lead to generational differences:
  1. **Family/Parenting**
  2. **Social Movements**
  3. **World Events**
  4. **Technology**
  5. **Economy**



# Masalah Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja

## Urgensi Masalah Keswa pada Pekerja:

- 1 dari 8 individu memiliki masalah kesehatan jiwa dan 15% diantarnya merupakan usia kerja
- Gangguan depresi dan kecemasan membuat ekonomi global kehilangan US \$ 1 triliun tiap tahun karena kehilangan produktivitas
- 6,3% pegawai swasta dan 3,9% PNS/TNI/ POLRI/BUMN/ BUMD mengalami Gangguan Mental Emosional (Risikesdas 2018)
- 4,3% pegawai swasta dan 2,4% PNS/TNI/ POLRI/BUMN/ BUMD mengalami Depresi (Risikesdas 2018)
- Hasil Penelitian sumber pejahanan di tempat kerja, diatas 80% adalah tuntutan pekerjaan kurang, peralatan kurang memadai; dan beban kerja

## Dampak Stres pada pekerja:

- Psikologis: burnout, cemas, depresi, bunuh diri
- Perilaku: meokok, alcohol, Napza; perubahan pola makan dan tidur, sosialisasi turun, menjengkelkan
- Medis: penyakit kardiovaskuler (jantung, stroke, darah tinggi), DM, Muskuloskeletal, sakit kepala imunitas turun dll
- Performa: penurunan konsentrasi, motivasi, komitmen; "mengabaikan" aturan

# UU NO 17 TAHUN 2023 TENTANG KESEHATAN



14 OKTOBER 2024

## DINKES UPDATE

Penyerahan Penghargaan Kemenkes RI kepada Dinas Kesehatan Provinsi Pemberi Layanan Kesehatan Dina Terbaik di Tempat Kerja Tahun 2024



## Kesehatan

keadaan sehat seseorang, baik secara fisik, jiwa, maupun sosial dan bukan sekedar terbebas dari penyakit untuk memungkinkannya hidup produktif

## Kesehatan Jiwa

Adalah kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut:

- Menyadari kemampuan sendiri,
- Dapat mengatasi tekanan,
- Dapat bekerja secara produktif,
- Mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya

# Stres Kerja, Burn Out dan Kelelahan

Tekanan waktu, kurangnya kontrol atas tugas kerja, jam kerja yang panjang, kerja shift, kurangnya dukungan dan cedera moral adalah faktor risiko penting untuk stres kerja, kelelahan, dan kelelahan di pekerja

## **Fakta utama peningkatan stres pada pekerja:**

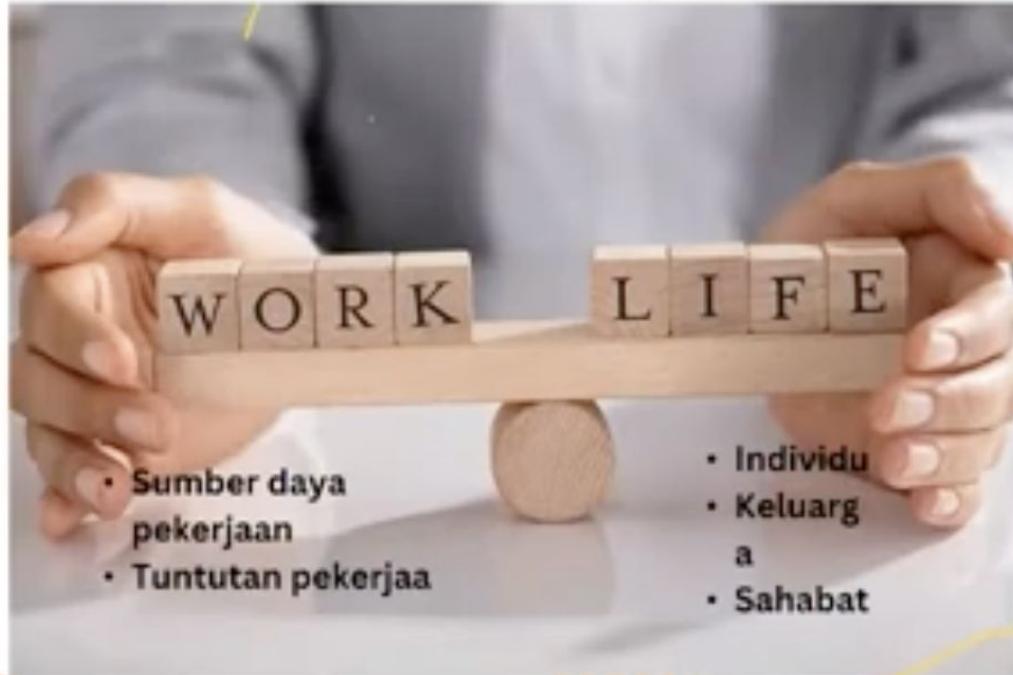
- **Tuntutan pekerjaan,**
- **Kerentanan individu, dan**
- **Organisasi kerja yang buruk**

**Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan:**

- Burn out,
- Peningkatan absensi pekerja sakit,
- Peningkatan konflik dan penurunan hubungan sesama
- Penurunan produktivitas dan efisiensi
- Pergantian staf yang tinggi,
- Berkurangnya kepuasan pelanggan,  
dan
- Peningkatan kesalahan pada  
pekerjaan.

# WORK LIFE BALANCE

WORK-LIFE BALANCE adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional, sehingga keduanya tidak saling mengganggu, melainkan mendukung kesejahteraan keseluruhan.



- Sumber daya pekerjaan
- Tuntutan pekerjaan

- Individu
- Keluarga
- Sahabat

# Aksi Kesehatan Jiwa di Tempat Kerja



Pemerintah, pengusaha, organisasi yang mewakili pekerja dan pemberi kerja, dan pemangku kepentingan lain yang bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan pekerja dapat membantu meningkatkan kesehatan jiwa di tempat kerja melalui tindakan untuk:

- Mencegah kondisi kesehatan jiwa terkait pekerjaan dengan mencegah risiko kesehatan jiwa di tempat kerja;
- Melindungi dan mempromosikan kesehatan jiwa di tempat kerja;
- Mendukung pekerja dengan kondisi kesehatan jiwa untuk berpartisipasi dan berkembang dalam pekerjaan; dan
- Menciptakan lingkungan yang memungkinkan untuk perubahan.

Tindakan untuk mengatasi kesehatan jiwa di tempat kerja harus dilakukan dengan keterlibatan yang berarti dari pekerja dan perwakilan mereka, dan orang-orang yang memiliki pengalaman hidup tentang kondisi kesehatan jiwa.



# MANAJEMEN STRES

## Objective

Memahami apa itu stres, dampaknya, dan strategi efektif  
mengelola stres untuk mencapai kehidupan yang lebih  
bahagia dan berkualitas

seperti apa yang cocok bagi diri kita yang kemudian

zoom



# MANAJEMEN STRES DI TEMPAT KERJA

Teknik untuk mengendalikan tingkat stres karyawan,  
sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan fungsi  
sehari-hari





# Teknik Relaksasi dan Pernapasan



## Relaksasi

Relaksasi adalah suatu teknik yang dapat membuat pikiran dan tubuh menjadi rileks

## Pernapasan Dalam

Latihlah latihan pernapasan dalam untuk mengurangi ketegangan fisik dan mental.

akhirnya apa reaksi reaksi mungkin saat

zoom

# Pernapasan Dalam



Ambil posisi nyaman, bisa duduk / berbaring

Tarik nafas dalam melalui hidung (4 hitungan), tahan (7 hitungan) dan hembuskan (8 hitungan)

Pastikan napas kita dalam hingga tulang rusuk dan perut mengembang

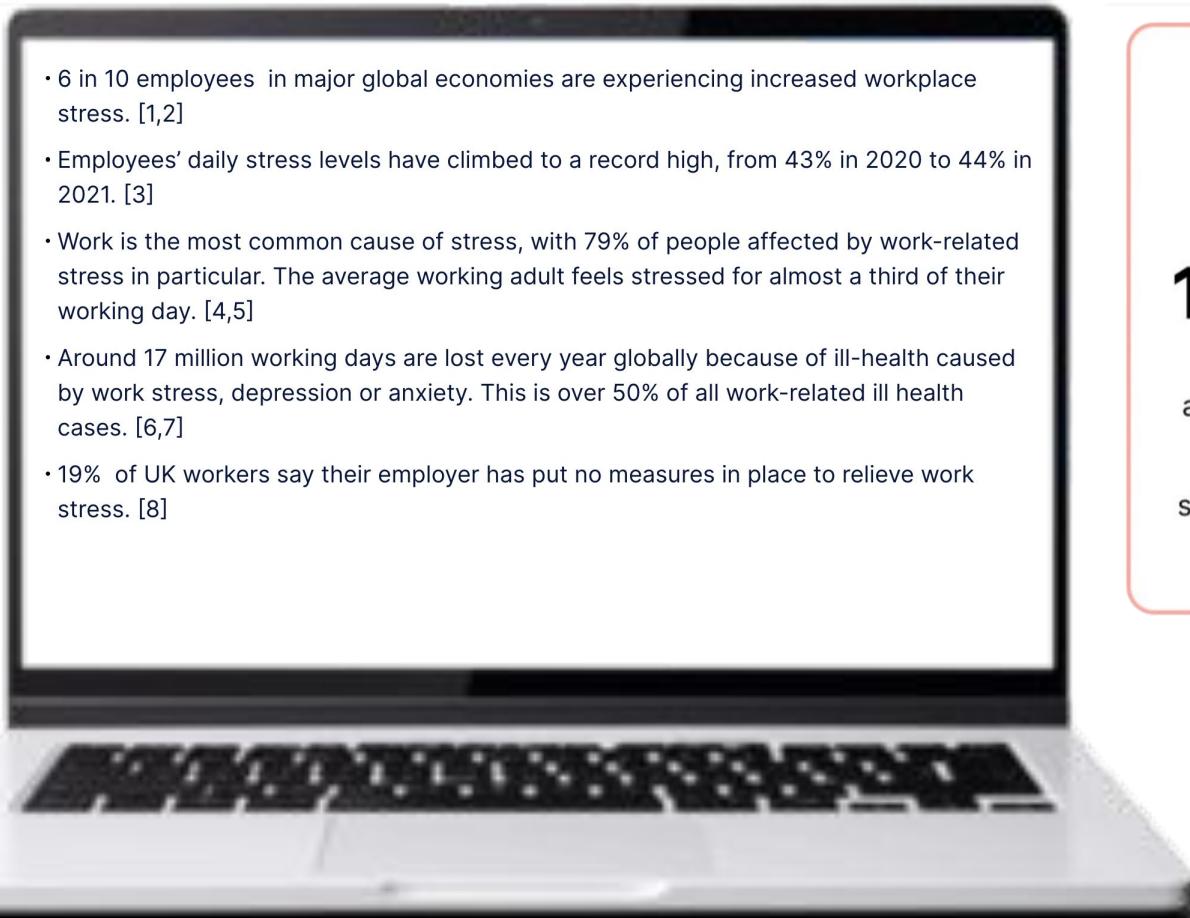
Saat membuang napas lakukan dengan tenang dan lembut



pernafasan dalam pertama ambil posisi yang senyaman

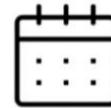
zoom

- 6 in 10 employees in major global economies are experiencing increased workplace stress. [1,2]
- Employees' daily stress levels have climbed to a record high, from 43% in 2020 to 44% in 2021. [3]
- Work is the most common cause of stress, with 79% of people affected by work-related stress in particular. The average working adult feels stressed for almost a third of their working day. [4,5]
- Around 17 million working days are lost every year globally because of ill-health caused by work stress, depression or anxiety. This is over 50% of all work-related ill health cases. [6,7]
- 19% of UK workers say their employer has put no measures in place to relieve work stress. [8]



**17 million**

annual sick days are  
lost due to work  
stress, depression or  
anxiety



**6/10**

workers in major  
global economies  
experience  
workplace stress



irvandiassanjaya



irvandiassanjaya@gmail.com / kerjacerdias@gmail.com



Irvandias Sanjaya



irvandiassanjaya



# kesimpulan

Manajemen stres adalah proses berkelanjutan yang memerlukan perhatian dan upaya tetapi dapat meningkatkan kualitas hidup secara signifikan.

Nah, kesimpulan jadi Manajemen stres adalah proses

zoom

# TEMA HKJS : Saatnya Memprioritaskan Kesehatan Mental di Tempat Kerja



dr. Murtini, Sp....

1. Hampir 60% populasi dunia bekerja
2. Semua pekerja berhak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat, dapat melindungi kesehatan mental.
3. Pekerjaan yang layak mendukung kesehatan mental yang baik dengan menyediakan:
  - mata pencaharian;
  - rasa percaya diri, tujuan dan prestasi;
  - peluang untuk menjalin hubungan positif dan inklusi dalam komunitas; Dan
  - sebuah platform untuk rutinitas terstruktur, di antara banyak manfaat lainnya.

# Prevent work-related mental health conditions



- Mencegah kondisi kesehatan mental di tempat kerja adalah tentang mengelola risiko psikososial di tempat kerja.
- WHO merekomendasikan menerapkan intervensi organisasi yang secara langsung menargetkan kondisi dan lingkungan kerja.
- Intervensi organisasi adalah intervensi yang menilai, dan kemudian memitigasi, mengubah atau menghilangkan risiko di tempat kerja terhadap kesehatan mental.
- Intervensi organisasi mencakup, misalnya, penyediaan pengaturan kerja yang fleksibel, atau penerapan kerangka kerja untuk menangani kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

menilai dan kemudian memitigasi, mengubah atau

zoom



...

## Action for mental health at work



- Mencegah kondisi kesehatan mental terkait pekerjaan dengan mencegah risiko terhadap kesehatan mental di tempat kerja;
- Melindungi dan meningkatkan kesehatan mental di tempat kerja;
- Mendukung pekerja dengan kondisi kesehatan mental untuk berpartisipasi dan berkembang dalam pekerjaan; dan
- Menciptakan lingkungan yang memungkinkan terjadinya perubahan.

## Strategi Pencegahan dan Intervensi Masalah Kesehatan Mental di Tempat

Yaitu, melindungi dan meningkatkan kesehatan mental di

zoom



## Penyebab *Burnout* di Tempat Kerja

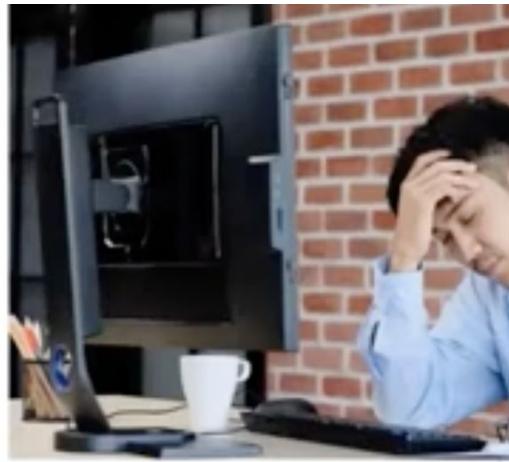


- 1 Merasa tidak bisa mengontrol pekerjaan.
- 2 Kurang mendapat penghargaan dan apresiasi dari lingkungan kerja.
- 3 Ekspektasi pekerjaan yang tidak jelas atau terlalu menuntut.
- 4 Melakukan pekerjaan yang monoton atau tidak menantang.
- 5 Bekerja di lingkungan yang kacau atau yang biasa terjadi di tempat kerja. Peny

## **Gejala Burnout**

### **1. Gejala Fisik**

- Merasa bahwa badan cepat lelah.
- Mengalami kesulitan tidur.
- Mengalami perubahan pada nafsu makan.
- Mengalami sakit kepala atau nyeri otot.



### **2. Gejala Psikologis**

- Kekurangan motivasi.
- Meragukan diri sendiri.
- Cenderung merasa gagal atau kesepian.
- Tidak merasa puas dalam hidup.

gejala psikologis seperti kurang motivasi tidak

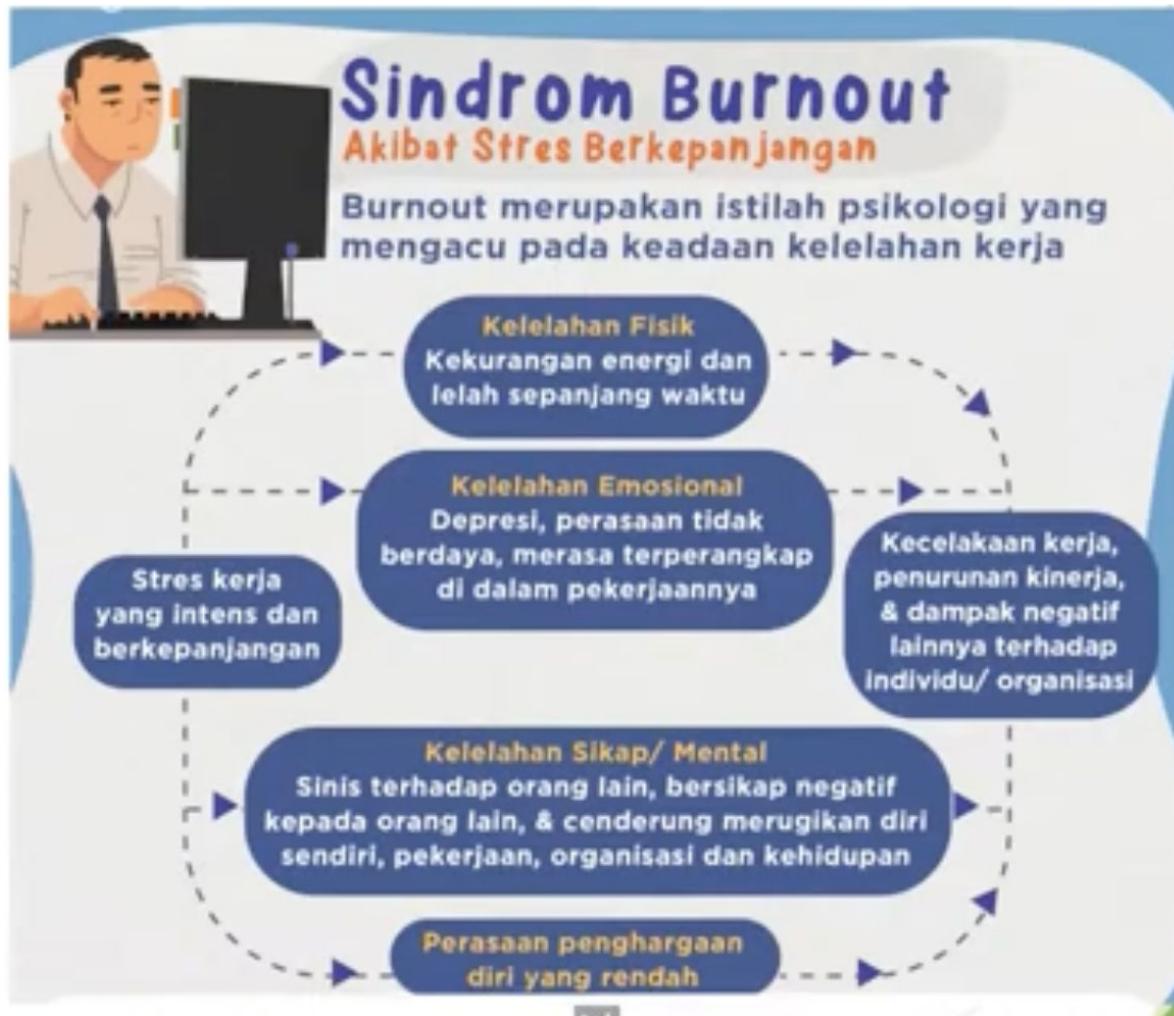
### **3. Gejala Sosial dan Perilaku**



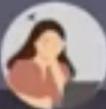
Gejala *burnout* juga bisa dilihat dari perilaku dan sosialnya yang terdiri dari:

- Isolasi sosial.
- Tidak kompeten dalam menjalankan tanggung jawab.
- Sering marah karena pekerjaan.

gejala sosial dan perilaku seperti isolasi sosial



# 5 Tanda Burnout Dalam Pekerjaan



## Selalu Merasa Kelelahan

Selalu merasa lelah adalah tanda burnout yang paling terlihat. Selain pekerjaan memang memiliki beban berat yang jauh lebih berat dibandingkan, tetapi jika kamu merasakannya bukannya faktor melepas mental segerang waktu saat bekerja kamu akan itu merupakan tanda kamu mengalami burnout.



## Tidak Merasa Senang Dengan Pekerjaan

Ketika kamu bekerja hanya untuk mencapai target dan menyekat diri dengan tugas, itu berarti kamu tidak merasakan kesenangan terhadap pekerjaan tersebut. Selain itu, kamu juga tidak ada motivasi atau tidak merasa tertarik dengan pekerjaanmu yang justru sering mempertanyakan apa makna pekerjaan itu sendiri bagi diri kamu.



## Potensi & Produktivitas Menurun

Saat kamu tengah mengalami burnout, kamu akan mulai tidak mendikuti pekerjaan yang kamu lakukan. Akibatnya, produktivitas akan menurun dan secara perlahan kamu akan kehilangan minat yang tersisa menghadapi kewajiban dalam menjalankan pekerjaan tersebut.



## Lelah Secara Fisik & Mental

Besides kamu merasa sering lelah, menjadi tidak produktif, dan semakin tidak sengaja dengan pekerjaanmu, tentu saja kamu akan merasa stres dan terikat sehingga kamu mulai kehilangan stabilitas mental dan menjadi lebih cemas.



## Tidak Ada Work-Life balance

Ketika kamu sedang merasa lelah secara fisik dan kesehatan mental yang kamu miliki menurun, kamu mulai akan kehilangan kesiapanan antara kehidupan profesional kerja dan pribadi. Mulai sulit memenuhi kewajiban di tempat kerja dan tidak lagi menghabiskan waktu bersama dengan keluarga.



, tidak merasa senang dengan pekerjaan



# Memahami Kelelahan

## Dampak & Tanda

- Menjelaskan dampak kelelahan pada individu, termasuk kelelahan fisik dan mental, negativisme, dan penurunan kinerja, yang menyebabkan pelepasan diri dan masalah kesehatan.
- Menyoroti tanda-tanda umum seperti kelelahan kronis, pesimisme, sikap acuh tak acuh, dan penurunan produktivitas, yang mengindikasikan adanya burnout pada karyawan.
- Mengatasi dampak kelelahan, seperti penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan dampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik, yang mempengaruhi budaya kerja secara keseluruhan.
- Menjelajahi strategi untuk mengenali kelelahan sejak dini, termasuk check-in rutin, komunikasi terbuka, dan memantau beban kerja untuk mencegah hasil negatif.

“Work-life balance jadi tidak ada”

zoom



# Dampak Organisasi



## Strategi & Dukungan

- Menyelidiki bagaimana kelelahan mempengaruhi budaya, moral, dan produktivitas organisasi, menekankan perlunya tindakan proaktif untuk mencegah kelelahan dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung.
- Memperkenalkan strategi seperti pengaturan kerja yang fleksibel, program kesehatan, dan mendorong keseimbangan kehidupan kerja untuk menciptakan budaya yang menghargai kesejahteraan karyawan dan mencegah kelelahan.
- Membahas peran kepemimpinan dalam mengenali dan merespons kelelahan, mempromosikan budaya dukungan, empati, dan dialog terbuka untuk mengatasi stres di tempat kerja secara efektif.
- Menyoroti pentingnya menetapkan **kebijakan, sumber daya**, dan pelatihan yang jelas untuk mendukung karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang berketahtaan dan sehat yang mencegah kelelahan.

zoom



# Teknik Pencegahan



## Strategi & Ketahanan

- Menyajikan teknik preventif seperti lokakarya manajemen stres, praktik mindfulness, dan mendorong istirahat untuk membantu karyawan mengelola stres dan menghindari kelelahan.
- Membahas manfaat menumbuhkan ketahanan melalui pelatihan, jaringan dukungan, dan mendorong pola pikir positif untuk mengatasi tantangan dan kemunduran di tempat kerja.
- Menekankan peran keseimbangan kehidupan kerja, batasan, dan praktik perawatan diri dalam mencegah kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan di tempat kerja.
- Mendorong budaya dukungan, pengakuan, dan penghargaan untuk meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang mengutamakan kesehatan mental.

ketahanan melalui pelatihan jaringan dukungan dan

zoom



# Keterlibatan Karyawan



## Motivasi & Koneksi

- Memperbaiki hubungan antara keterlibatan karyawan dan pencegahan kelelahan, menunjukkan bagaimana tenaga kerja yang terhubung dengan keterlibatan kerja yang bermakna mengurangi risiko kelelahan.
- Menyoroti pentingnya motivasi, pengakuan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan komitmen, kepuasan, dan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.
- Mendorong komunikasi, kerja tim, dan rasa memiliki untuk menciptakan lingkungan yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk mencegah kelelahan.
- Mendorong dukungan sejawat, program bimbingan, dan proyek kolaboratif untuk menumbuhkan budaya koneksi, pertumbuhan, dan kesuksesan bersama dalam mencegah kelelahan.

komunikasi kerja tim dan rasa memiliki untuk

zoom



# Memantau Kesejahteraan



## Kesehatan & Kebugaran

- Menekankan pentingnya memantau kesejahteraan karyawan melalui survei, mekanisme umpan balik, dan penilaian rutin untuk mengidentifikasi tanda-tanda awal kelelahan dan melakukan intervensi secara efektif.
- Memperkenalkan inisiatif kesehatan seperti sumber daya kesehatan mental, EAP, dan layanan konseling untuk memberikan dukungan, bimbingan, dan sumber daya bagi karyawan yang menghadapi kelelahan atau tingkat stres yang tinggi.
- Mempromosikan budaya empati, kepedulian, dan pemahaman terhadap tantangan kesehatan mental, mendorong diskusi bebas stigma dan akses terhadap bantuan profesional dalam organisasi.
- Mengakui peran tanggung jawab kolektif dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat, di mana karyawan merasa aman, didukung, dan diberdayakan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka dan mencegah kelelahan.

zoom



6

## Menciptakan Lingkungan yang Mendukung



### Budaya & Koneksi

- Memperbaiki elemen lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kepercayaan, rasa hormat, transparansi, dan inklusivitas, yang berkontribusi terhadap kesejahteraan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan.
- Menekankan pentingnya komunikasi yang jelas, mekanisme umpan balik, dan proses penyelesaian konflik untuk mengatasi tantangan, membangun kepercayaan, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif.
- Menyoroti peran pengakuan, apresiasi, dan merayakan pencapaian dalam meningkatkan semangat, motivasi, dan menciptakan rasa memiliki di tempat kerja.
- Mendorong inisiatif keberagaman, kesetaraan, dan inklusi untuk menciptakan budaya di mana seluruh karyawan merasa dihargai, dihormati, dan didukung, meningkatkan kesejahteraan dan mencegah kelelahan.

inklusivitas yang berkontribusi terhadap

zoom



## Penting karena:

### Dapat Menurunkan Produktivitas dan Performa Karyawan:

- Karyawan yang mengalami depresi atau kecemasan sering kali kesulitan fokus, bekerja dengan optimal, atau menyelesaikan tugas tepat waktu.
- Gejala-gejala ini dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan dan bahkan dapat memengaruhi kerja tim dan perusahaan secara keseluruhan.

## Penting karena:

### Memberikan Konsekuensi Finansial bagi Perusahaan:

- Studi menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi kerugian finansial yang signifikan akibat penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan yang disebabkan oleh gangguan kesehatan mental.
- Misalnya, ketidakhadiran terkait kesehatan mental dapat menambah biaya operasional dan mengganggu mekanisme kerja perusahaan