

# NEWSLETTER

Edisi April 2025



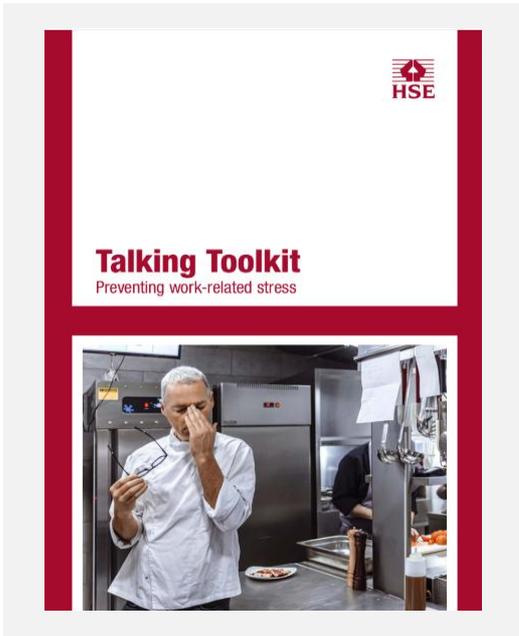
## ***Talking Toolkit* Penilaian Risiko Stres Kerja**

Stres kerja merupakan tantangan utama di banyak tempat kerja dan dapat berdampak serius pada kesejahteraan karyawan serta produktivitas organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, kelelahan, menurunnya kinerja, hingga peningkatan angka absensi dan pergantian karyawan.

Semakin dini suatu masalah ditangani, semakin kecil dampaknya. Maka dari itu, jika Anda merasa terdapat seorang pekerja yang mengalami masalah, ajak mereka untuk berbicara. Terdapat banyak *tools*, sumber daya, dan panduan yang tersedia untuk membantu pemberi kerja dalam memutuskan langkah-langkah pencegahan stres kerja. HSE UK mempunyai pendekatan yang berbeda dengan menghadirkan "*Talking Toolkit*" yang dapat membantu pemberi kerja melakukan percakapan sederhana dan praktis dengan pekerja untuk mengidentifikasi penyebab yang dapat membantu mencegah stres kerja.

Baca selengkapnya mengenai *Talking Toolkit* pada *newsletter* ini.

# Talking Toolkit Stres Kerja (HSE UK)



Memulai percakapan merupakan langkah awal yang penting untuk mencegah stres kerja dan mengembangkan tindakan serta penilaian risiko stres kerja.

*Toolkit* ini dapat digunakan oleh Manajer atau *team leader*, *senior manager*, HRD, dan tim Kesehatan Kerja (OH) untuk memulai percakapan yang sederhana dan praktis dengan para karyawan.

*Talking Toolkit* HSE UK ini mencakup 6 topik penyebab stres kerja yang dirancang untuk mengajak karyawan berbicara tentang isu-isu yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan atau isu-isu yang berpotensi menjadi penyebab di masa mendatang jika tidak dikelola dengan baik.

Topik percakapan *toolkit* stres kerja antara lain :

<b>Diskusi 1 Tuntutan (Demands)</b>	meliputi beban kerja, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan untuk mencapai target yang tidak realistis.
<b>Diskusi 2 Kendali (Control)</b>	keterbatasan dalam pengambilan keputusan, kurangnya fleksibilitas, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri dapat menyebabkan stres.
<b>Diskusi 3 Dukungan (Support)</b>	kurangnya dukungan dari atasan, rekan kerja, atau keluarga dapat meningkatkan stres.
<b>Diskusi 4 Hubungan (Relationship)</b>	konflik dengan rekan kerja atau atasan, ketegangan dalam tim, dan kurangnya komunikasi dapat memicu stres.
<b>Diskusi 5 Peran (Role)</b>	ketidakjelasan peran kerja, tanggung jawab yang bertentangan, dan kurangnya kesempatan untuk berkembang dapat menyebabkan stres.
<b>Diskusi 6 Perubahan (Change)</b>	perubahan besar dalam organisasi, seperti restrukturisasi, perubahan kebijakan, atau perubahan teknologi, dapat menyebabkan stres.



**[Download Stress Talking Toolkit \(PDF\)](#)**

[www.easindo.co.id](http://www.easindo.co.id)

## Metode Pelaksanaan *Talking Toolkit*



Percakapan dapat dilakukan **satu kali seminggu** atau **satu kali sebulan**. Percakapan dapat difokuskan pada satu topik saja atau mencakup keenam topik penyebab stres kerja.

Tidak ada format yang khusus, secara teknis pelaksanaan percakapan dapat disesuaikan. Percakapan dapat dilakukan *one by one* atau secara group. Hasil percakapan dapat dimasukkan ke dalam pelatihan atau rapat untuk membicarakan stres kerja dan cara mencegahnya.

Keberhasilan *Toolkit* ini bergantung keterbukaan dan kejujuran manajer dan pekerja saat melakukan percakapan. Manajer harus bisa mendengarkan apa yang dikatakan pekerja daripada mencoba memberikan alasan atau penjelasan. Poin-poin tindakan dan solusi harus disetujui bersama. Poin penting dalam percakapan ini adalah pekerja yang berbicara dan manajer mulai membuat rencana pencegahan.

### **WHAT HAPPENS NEXT?**

Setelah menyelesaikan percakapan, manajer diharapkan telah memperoleh pemahaman mengenai potensi sumber stres di lingkungan kerja. *Toolkit* ini juga menyediakan beberapa rekomendasi untuk menangani permasalahan stres kerja. Anda dapat mempertimbangkan penerapan rekomendasi tersebut sesuai dengan Standar Manajemen HSE di tempat kerja.

Yang terpenting, jika Anda menemukan seseorang mengalami stres atau masalah kesehatan mental, mereka harus didorong untuk berbicara dengan seseorang, baik itu manajer, HRD, dokter umum, atau tim kesehatan kerja (OH).

#### **Manfaat *Talking Toolkit* :**

- Mendorong komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan
- Deteksi dini masalah stres sebelum berdampak serius
- Meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan

## Contoh Talking Toolkit – Tuntutan (*Demand*)

### Yang seharusnya dirasakan :

- Pekerja mampu mengatasi tuntutan pekerjaan mereka.
- Pekerja diberikan tuntutan yang dapat dicapai terkait dengan jam kerja mereka.
- Keterampilan dan kemampuan Pekerja disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan mereka.

### Pertanyaan :

- Apakah beban kerja Anda terasa dapat dicapai?
- Apakah menurut Anda tenggat waktu yang diberikan realistis? Apakah Anda sering menghadapi tenggat waktu yang saling bertentangan?
- Apakah Anda telah mendapatkan pelatihan yang tepat untuk menjalankan fungsi inti pekerjaan Anda?
- Peningkatan atau dukungan apa yang dapat diberikan untuk membantu mengatasi masalah yang telah Anda bicarakan?

### Contoh Rekomendasi:

- **Pola Kerja:** Berikan waktu istirahat secara berkala, terutama jika pekerjaan tersebut rumit atau banyak menguras energi dan emosi.
- **Beban Kerja:** Agendakan rapat rutin, baik dengan individu maupun sebagai tim, untuk membahas beban kerja yang diantisipasi. Berikan pelatihan untuk membantu karyawan menentukan prioritas pekerjaan.
- **Lingkungan :** Lakukan penilaian risiko dan dampak potensi bahaya lainnya dan ambil langkah-langkah untuk mengatasinya dengan berkonsultasi dengan karyawan dan orang lain. Misalnya, untuk menangani potensi bahaya kekerasan dan agresi, Anda dapat meminta saran dari polisi atau lembaga spesialis.

*Talking Toolkit* tidak dapat dijadikan satu-satunya pendekatan pencegahan stres kerja di tempat kerja, pemberi kerja perlu mengembangkan tindakan dan melakukan penilaian risiko untuk mencegah stres kerja sepenuhnya di tempat kerja.

**EASindo** dapat membantu perusahaan Anda untuk melakukan *Health Risk Assessment* (HRA) termasuk penilaian risiko faktor psikologi (stres kerja), serta memberikan rekomendasi pengelolaan risiko stres kerja. Hubungi kami untuk mengetahui informasi lebih lanjut.

PT Ekakarsa Advisindo Sukses | PT EASindo Solusi HSE

 085215855253

 [info@easindo.co.id](mailto:info@easindo.co.id)

 [www.easindo.co.id](http://www.easindo.co.id)

[www.easindo.co.id](http://www.easindo.co.id)