

## Urgensi Profesional Kesehatan Mental dalam Menangani Stres Kerja di *Micro-Startup* Akibat Limitasi Wewenang HR

Adeline Hegu Puspa<sup>1</sup>, Anwar Iqbal<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>University of London

<sup>2</sup>Universitas Gadjah Mada

### ARTICLE INFO

#### Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v30i.xx](https://doi.org/10.30595/pssh.v30i.xx)

Submitted:

March 10, 2026

Accepted:

April 14, 2026

Published:

May 19, 2026

#### Kata Kunci:

*Micro-startup*; Human Resources; Stres Kerja; Kesehatan Mental

### ABSTRAK

Banyak peneliti sejak 2022 mengakui kebutuhan percepatan pertumbuhan bisnis *micro-startup* dengan minimnya sumber daya perusahaan seringkali diiringi dengan meningkatnya tuntutan kerja melalui peran ganda dan tugas dadakan di luar kontrak kerja yang berujung beban kerja berlebih. Beban kerja berlebihan di perusahaan mana pun apalagi di *micro-startup* yang notabene bertekanan kerja tinggi berimplikasi pada tingginya stres kerja karyawan. Esai ilmiah ini bertujuan mengkritisi limitasi wewenang Departemen HR dalam menangani kesehatan mental pekerja *micro-startup* akibat konflik kepentingan. 46,4% kebijakan serupa bagi HR telah berlaku sejak 2021. Sintesis dari berbagai penelitian mutakhir lima tahun terakhir sejak 2021 menemukan bahwa budaya kerja bertekanan tinggi di *micro-startup* berkontribusi meningkatkan masalah kesehatan mental. Di sisi lain, HR cenderung memprioritaskan target bisnis dan efisiensi organisasi dibandingkan intervensi kesehatan mental. Kondisi tersebut diperparah oleh stigma, kekhawatiran kerahasiaan data pribadi, privasi psikologis, serta minimnya literasi kesehatan mental pada jajaran pimpinan perusahaan. Esai ilmiah ini merekomendasikan *micro-startup* untuk meperkejakan profesional kesehatan mental independen untuk menjaga objektivitas layanan psikologis. Gagasan ilmiah ini diharapkan menjadi kontribusi konseptual dalam literatur Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), khususnya terkait pengelolaan kesehatan mental kerja pada perusahaan rintisan skala mikro.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### Corresponding Author:

Adeline Hegu Puspa

University of London

Senate House, Malet St, London, United Kingdom.

Email: [esertifhega@gmail.com](mailto:esertifhega@gmail.com)

### 1. PENDAHULUAN

Perusahaan rintisan skala mikro (*micro-startup*) umumnya memiliki orientasi untuk mengejar percepatan pertumbuhan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran publik akan keberadaan *micro-startup* dalam waktu singkat dan percepatan perputaran omzetnya (Q4\_Dunstan & Rai, 2024; Q1\_Siahaan

et al., 2026). Gapeyeva-Yukce et al. (2022) membuktikan produktivitas perusahaan micro-startup secara tidak langsung berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian digital negara terutama di Asia Tenggara tak terkecuali Indonesia. Hal itu menguatkan gagasan bahwa pimpinan perusahaan cenderung hanya berfokus pada keuntungan dan mengabaikan kesejahteraan karyawan. Akibatnya, beban kerja karyawan berpotensi meningkat signifikan, sehingga dapat berimbas pula pada peningkatan stres kerja dan masalah kesehatan mental lainnya pada karyawan.

Kondisi tersebut diperparah dengan keterbatasan sumber daya perusahaan, dapat memicu terciptanya iklim organisasi yang destruktif bagi karyawan. Teori iklim organisasi sangat relevan untuk membahas isu ini karena klaim di atas selaras dengan riset iklim organisasi terdahulu yang mengatakan bahwa dinamika kerja demikian merupakan iklim organisasi tak diinginkan karyawan di tempat kerja manapun. Dampaknya tidak hanya kelelahan fisik, namun juga kelelahan mental yang berujung pada stres kerja (Fernandes et al., 2025).

Banyak data sejak 2020 membuktikan stres kerja di micro-startup (Q1\_Kuske et al., 2024; Q2\_Potgieter & Mokomane, 2020). Sejak 2021 73% pegawai perusahaan rintisan tak luput micro-startup mengaku stres dengan pekerjaan (Ahmad et al., 2022; Ammirato et al., 2024; Sari et al., 2021). 54 juta pekerja merasa kesehatan mentalnya terganggu termasuk stres di perusahaan termasuk micro-startup (Franco, 2026; Hidayati, 2020; Symbolon, 2022; Valadez, 2026; Zuhdi, 2025). Bisnis keluarga di Indonesia yang notabene merupakan usaha rintisan termasuk yang berbadan hukum hanya 3% yang secara jangka panjang bertahan. Runtuhnya 97% micro-startup keluarga dalam waktu singkat disebabkan oleh minimnya kompensasi dan kepuasan kerja (Lukito et al., 2025; Wang et al., 2023).

Human Resources atau (HR) condong memenuhi kebutuhan perusahaan daripada mental karyawan (Q2\_Potgieter & Mokomane, 2020). 46,4% kebijakan serupa bagi HR telah berlaku sejak 2021 (Ahmad et al., 2022; Ammirato et al., 2024; Sari et al., 2021). Beberapa penelitian sejak 2024 juga menemukan mayoritas departemen SDM di micro-startup gagal memfasilitasi layanan kesehatan mental (Akbar et al., 2025; Ammirato et al., 2024; Winasis et al., 2025). Pada titik ini, HR tampak menomorduakan kesehatan mental karyawan karena dianggap tidak langsung memengaruhi keuntungan finansial, justru dianggap sebagai pengalokasian anggaran kontraproduktif (Paterson et al., 2024).

Limitasi wewenang HR salah satunya ditentukan oleh pimpinan perusahaan yang diimplementasikan dalam bentuk nilai-nilai, arah kebijakan, dan budaya organisasi yang relevan dengan isu kesehatan mental (Q2\_Potgieter & Mokomane, 2020; Q1\_Meria et al., 2024). Beberapa perusahaan melalui departemen SDM sejatinya turut menyediakan layanan kesehatan mental di dalam instansi. Sayangnya, pengungkapan kondisi psikologis oleh karyawan seringkali dikaitkan dengan stigma negatif hingga diskriminasi dari lingkungan kantor (Coppens et al., 2023). Tidak hanya itu, jaminan kerahasiaan data pribadi menjadi isu yang dilaporkan oleh karyawan perusahaan saat mempertimbangkan untuk menggunakan layanan kesehatan mental internal perusahaan (Paterson et al., 2024).

Micro-startup yang notabene bertekanan tinggi tervalidasi oleh banyak peneliti, mulai dari dampak buruk kesejahteraan, kesehatan mental pekerja, sampai bisnis micro-startup itu sendiri (Dunstan & Rai, 2024; Kuske et al., 2024; Siahaan et al., 2026; Potgieter & Mokomane, 2020). Literatur terdahulu telah mengungkap berbagai bentuk intervensi terkait stres kerja dan isu kesehatan mental secara umum. Namun demikian, intervensi sejatinya bersifat kontekstual dan tidak serta merta dapat digeneralisir ke organisasi lainnya, apalagi micro-startup dengan kekhasannya yang minim sumber daya (Mustafa et al., 2021). Selain itu, mayoritas intervensi-intervensi tersebut diterapkan. Sayangnya belum ada opini ilmiah terdahulu yang membahas isu ini salah satunya karena kebanyakan lokasi riset di organisasi skala makro (Sánchez et al., 2024). Penulis menilai bahwa dengan pimpinan micro-startup melibatkan profesional kesehatan mental merupakan alternatif solusi yang realistis dan efektif dalam penanganan stres kerja pada micro-startup. Oleh karena itu, gagasan penulis ini penting untuk diperhatikan tidak hanya untuk melengkapi celah pada literatur ilmiah, tetapi juga sebagai rekomendasi praktis pandangan berbasis riset untuk para pimpinan micro-startup dalam menjaga kesehatan mental pekerjanya.

## 2. PEMBAHASAN

### 2.1 Urgensi Profesional Kesehatan Mental di *Micro-startup*

Peneliti merekomendasikan perusahaan mana pun apalagi bertekanan tinggi seperti micro-startup baik bila memasukkan profesional kesehatan mental sebagai departemen tersendiri agar HR lebih objektif dalam mengevaluasi pekerja karena terlepas dari laporan subjektif negatif karyawan selama bekerja. Studi makro terkait kesehatan mental di perusahaan mengatakan bahwa organisasi juga menjadi wadah untuk mencegah, mempromosikan, mengakomodasi, dan mengintervensi kesehatan mental tak hanya sebagai ladang pekerja mencari rezeki tanpa monitor kesehatan mental (Kelloway et al., 2023). Hal itu telah dilakukan di berbagai negara seperti 27,6% karyawan publik di Brasil yang mempunyai literasi kesehatan mental (Buta et al., 2024). Small and Medium-sized Enterprises (SME) di sembilan negara, antara lain Albania, Finlandia, Hungaria, Belanda, Australia, Jerman, Irlandia, Spanyol dan Kosovo kebanyakan telah mengaplikasikan intervensi

kesehatan mental di perusahaan (Coppens et al., 2023). Pada skala lebih luas berdasarkan 43 hasil riset intervensi kesehatan mental di kantor menunjukkan bahwa ketika agen perubahan baik eksternal maupun internal seperti profesional kesehatan mental mendapat dukungan pimpinan perusahaan, maka kecemasan akan kerahasiaan data dan stigma karyawan terancam bocor ke karyawan lain (Wang et al., 2024). Hal itu menjadi penting bagi micro-startup untuk memisahkan profesional kesehatan mental dari otoritas departemen lain keamanan psikologis karyawan, sehingga tetap dapat bekerja berlandaskan kode etik praktik psikologi dan melanggengkan bisnis micro-startup.

### 2.2 Peran Profesional Kesehatan Mental bagi Pimpinan *Micro-startup*

Salah satu pola konsisten dari literatur-literatur ilmiah terkait intervensi psikologis di perusahaan, yaitu mengikutsertakan profesional kesehatan mental sebagai fasilitator seperti konsultan atau pelatih (Cvitanovic et al., 2020; Moralo & Graupner, 2022; F. Wang et al., 2024). Salah satu manfaat krusial ketika profesional kesehatan mental dapat diadakan dalam micro-startup yaitu memfasilitasi peningkatan literasi kesehatan mental terutama kepada jajaran pimpinan perusahaan untuk didelegasikan kepada bawahannya dan karyawan-karyawan yang membutuhkan intervensi kesehatan mental secara profesional. Hal itu mengingat perusahaan micro-startup secara ukuran relatif kecil, nilai dan filosofi yang dianut pimpinan perusahaan seringkali menjadi cerminan arah dan tujuan perusahaan itu dibentuk. Kesehatan mental karyawan micro-startup dengan begitu menjadi aset penting bagi keberlangsungan micro-startup, sehingga pimpinan micro-startup diharapkan dapat menerapkan kebijakan yang selaras dengan nilai tersebut. Studi yang dilakukan oleh Wang et al. (2024) turut membuktikan bahwa saat profesional kesehatan mental ditempatkan sebagai edukator organisasi akan berimbas pula pada peningkatan literasi kesehatan mental yang signifikan pada anggota organisasi secara umum.

## 3. KESIMPULAN

Pimpinan micro-startup baik manajemen maupun direksi butuh untuk memperhatikan kesehatan mental para karyawannya dengan menghadirkan profesional kesehatan mental di perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk mengakomodir stres kerja karyawan secara terpisah dari departemen, sehingga HR tak perlu menanggung beban kerja konsultasi karier secara psikologis yang memicu bias evaluasi HR kepada karyawannya. Dengan demikian, profesional kesehatan mental dapat mengintervensi permasalahan stres kerja karyawan micro-startup akibat beban kerja berlebih dari perusahaan dengan lebih efektif tanpa perlu mengaitkannya dengan hal apapun terkait pekerjaan karyawan maupun menilai performa kerjanya.

## REFERENSI

- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta). *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 3(14), 2749–2757. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Akbar, M. A., Varias, V., Risa, T. D., Bhirawa, M. A., & Nugraha, R. (2025). Workplace Stress in the Era of Digital Transformation: A Psychological Approach to Employee Well-Being. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 3496–3506. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2493>
- Ammirato, S., Felicetti, A. M., Troise, C., Santoro, G., & Rozsa, Z. (2024). Human resources well-being in innovative start-ups: Insights from a systematic review of the literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(4), 100580. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100580>
- Buta, B. O., Mota, A. C. P., Couto, V. V. D., & Tabak, B. M. (2024). Mental health literacy for public employees. *BMC Public Health*, 24(1), 2593. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19937-1>
- Coppens, E., Hogg, B., Greiner, B. A., Paterson, C., de Winter, L., Mathieu, S., Cresswell-Smith, J., Aust, B., Leduc, C., Van Audenhove, C., Pashoja, A. C., Kim, D., Reich, H., Fanaj, N., Dushaj, A., Thomson, K., O'Connor, C., Moreno-Alcázar, A., Amann, B. L., & Arensman, E. (2023). Promoting employee wellbeing and preventing non-clinical mental health problems in the workplace: A preparatory consultation survey. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00378-2>
- Cvitanovic, C., Colvin, R. M., Reynolds, K. J., & Platow, M. J. (2020). Applying an Organizational Psychology Model for Developing Shared Goals in Interdisciplinary Research Teams. *One Earth*, 2(1), 75–83. <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2019.12.010>
- Dunstan, J. E., & Rai, R. (2024). Startups' empowerment of employees: An analysis using VOSviewer. *Multidisciplinary Reviews*, 7(7), 2024083–2024083. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024083>
- Fernandes, F., Duarte, M., & Conceição, O. (2025). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Stress and Affective Well-Being: Evidence from Hospitality Employees. In A. Abreu, J. V. Carvalho, D. Liberato, & R. A. Castanho (Eds.), *Advances in Tourism, Technology and Systems* (pp. 1–10). Springer Nature. [https://doi.org/10.1007/978-981-96-5400-0\\_1](https://doi.org/10.1007/978-981-96-5400-0_1)
- Franco, D. D. (2026, March 16). Workplace Wellbeing and Employee Wellness Program Statistics (2026

- Guide)—Meditopia for Work.  
<https://meditopia.com/en/forwork/articles/employee-wellness-program-statistics>
- Gapeyeva-Yukce, L., Saukkonen, J., & Kautto, H. (2022). Shared Stressors and Stress Coping Strategies in Start-up Teams. *European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 17(1), 240–248. <https://doi.org/10.34190/ecie.17.1.688>
- Hidayati, K. F. (2020, June 24). Daftar 3 Startup Kesehatan Mental Indonesia untuk Layanan Psikologi Masa Kini. *Glints TapLoker Blog*. <https://glints.com/id/lowongan/startup-kesehatan-mental/>
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental Health in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 363–387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Kuske, J., Zapkau, F. B., Gänser-Stickler, G. M., & Schwens, C. (2024). Too small to care? Developing a model explaining managers' decision to adopt employee stress prevention practices in micro and small enterprises. *Industrial Marketing Management*, 121, 40–54. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.06.005>
- Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100340. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Moralo, T. S., & Graupner, L. I. (2022). The role of the industrial psychologist in managing the psychological impact of COVID-19 in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920894>
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small- and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: The moderating effects of personality. 8(2), 228–250.
- Paterson, C., Leduc, C., Maxwell, M., Aust, B., Strachan, H., O'Connor, A., Tsantila, F., Cresswell-Smith, J., Purebl, G., Winter, L., Fanaj, N., Doukani, A., Hogg, B., Corcoran, P., D'Alessandro, L., Mathieu, S., Hegerl, U., Arensman, E., Greiner, B. A., ... The MENTUPP Consortium. (2024). Barriers and facilitators to implementing workplace interventions to promote mental health: Qualitative evidence synthesis. *Systematic Reviews*, 13(1), 152. <https://doi.org/10.1186/s13643-024-02569-2>
- Sánchez, V. C., López, A. M. M., & Araujo, D. L. R. (2024). Riesgos psicosociales en jóvenes trabajadores de una empresa tradicional y una startup del sector alimentos en Bogotá-Colombia. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-933>
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 012085. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Siahaan, E., Annisa, S., Ritonga, E., Ismail, H., & Siahaan, L. (2026). Harmony between culture, work style, work preferences, mental health, and performance of Generation Z. *Problems and Perspectives in Management*, 24(1), 791–805. [https://doi.org/10.21511/ppm.24\(1\).2026.51](https://doi.org/10.21511/ppm.24(1).2026.51)
- Simbolon, H. (2022, October 10). 4 Startup Indonesia yang Sediakan Layanan Kesehatan Mental Digital, Sudah Coba? <https://www.liputan6.com/regional/read/5092621/4-startup-indonesia-yang-sediakan-layanan-kesehatan-mental-digital-sudah-coba>
- Valadez, P. (2026, January 9). Unmatched EAPs for Indonesian Workforces in 2026—Meditopia for Work. <https://meditopia.com/en/forwork/articles/top-eap-providers-in-indonesia>
- Wang, F., Gao, J., Hao, S., Tsang, K. T., Wong, J. P.-H., Fung, K., Li, A. T.-W., Jia, C., & Cheng, S. (2024). Empowering Chinese university health service providers to become mental health champions: Insights from the ACE-LYNX intervention. *Frontiers in Psychiatry*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349476>
- Wang, Q., Khan, S. N., Sajjad, M., Sarki, I. H., & Yaseen, M. N. (2023). Mediating Role of Entrepreneurial Work-Related Strains and Work Engagement among Job Demand–Resource Model and Success. *Sustainability*, 15(5), 4454. <https://doi.org/10.3390/su15054454>
- Winasis, S., Firdaus, A., & Terminanto, A. (2025). Strategic HR framework for startups: Building sustainable organizations in the digital era. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 8(2), 219–226. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v8i2.1765>
- Zuhdi, N. (2025, February 7). Utamakan Kesehatan Mental Karyawan, Perusahaan Ini Hadirkan Program REHAT. <https://mediaindonesia.com/humaniora/741815/utamakan-kesehatan-mental-karyawan-perusahaan-ini-hadirkan-program-rehat>