

Membangun Kesehatan Mental Publik di Era Revolusi Industri 4.0
(Tinjauan Kesehatan Mental bagi Masyarakat dan Tenaga Kesehatan)

Miratun Hasanah, S.Psi., Psi.

(Psikolog RSJD dr. Arif Zainudin Surakarta)

Disampaikan dalam Seminar Nasional Kesehatan Mental di Era Industri:

Mental Health Be Aware, Be Care, and Be Happy

Revolusi Industri 4.0 dan Kesehatan Mental di Indonesia

Perkembangan *trend* teknologi tentu memiliki dampak pada berbagai bidang kehidupan, terutama menyentuh sisi psikologis manusia. Teknologi mungkin erat kaitannya berkembang dalam rangka memajukan ekonomi dan kesejahteraan hidup, namun transformasi ini tentu dapat mengakibatkan perubahan dengan ruang lingkup yang lebih luas dan perubahan pada semua sistem. Bicara mengenai perkembangan tersebut, pada awal abad ini kita telah menyambut era revolusi industri 4.0. Ini adalah revolusi industri keempat yang ditandai dengan bersatunya beberapa teknologi sehingga kita melihat suatu area baru yang terdiri dari bidang ilmu independen, yaitu fisika, digital, dan teknologi, atau singkatnya *trend* ini menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber physical system*. Kombinasi ini dicirikan dengan adanya *Internet of Things*, *Big Data*, *Komputasi Awan*, dan *Kecerdasan Buatan* (Tjandrawinata, 2018; Rizkinaswara, 2020).

Menariknya, era 4.0 ini dapat kita rasakan melalui meningkatnya konektivitas, interaksi, dan pemanfaatan teknologi dan komunikasi secara optimal. Tjandrawinata (2018) menjelaskan pula bahwa revolusi industri keempat ini mempunyai potensi untuk memberdayakan individu dan masyarakat karena dapat menciptakan peluang baru dalam bidang ekonomi, sosial, dan pengembangan pribadi. Di era RI 4.0 ini pun, 75% pekerjaan semakin melibatkan kemampuan sains, teknologi, teknik dan matematika, *internet of things*, dan pembelajaran sepanjang hayat (Zimmerman, dalam Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2018).

Trend kemajuan teknologi ini ternyata hal dibarengi juga dengan *trend* kenaikan angka gangguan jiwa yang signifikan. Namun, kondisi kesehatan mental di Indonesia dapat diibaratkan seperti gunung es. Prevalensinya terlihat sedikit, namun banyak sekali kasus yang tidak terrekam.

Berdasarkan data dari *Global Health Data Exchange 2017*, Prevalensi gangguan mental di Indonesia pada usia produktif (20-54 tahun) mencapai 15,91 juta orang atau 58,3 persen dari total penderita gangguan mental semua umur (27,26 juta orang) (Purwanto, 2019, 10 Oktober). Kenaikan ini didukung oleh pemaparan Riskesdas oleh Kementerian Kesehatan (2018) yang menunjukkan prevalensi gangguan emosional pada usia 15 tahun ke atas mencapai 9,8 persen dari jumlah penduduk. Angka ini meningkat dibanding dengan tahun 2013, yaitu sebesar 6,1 persen. Selain itu, hasil Riskesdas 2018 juga memaparkan prevalensi depresi pada penduduk usia >15 tahun mencapai 6,1% dari jumlah penduduk, dan skizofrenia mencapai 7 per 1.000 penduduk.

Adanya dua *trend* perkembangan teknologi dan kenaikan angka masalah kesehatan mental tentu menjadi perhatian penting bagi semua pihak. Kemajuan teknologi membawa pada era modernitas yang menuntut ‘otomatisasi dan kecepatan’ pada berbagai aspek kegiatan, terutama dalam pekerjaan. Apakah hal ini berpengaruh besar pada kesehatan mental? World Economic Forum (2019) dalam *The Global Risk Report 2019* mencatat bahwa transformasi yang kompleks, yang menghubungkan aspek sosial, teknologi, dan pekerjaan, memiliki pengaruh yang amat besar terhadap pengalaman hidup manusia. Isu seperti stress psikologis, berhubungan dengan perasaan ketidakmampuan dalam mengontrol atau menghadapi ketidakpastian, dan hal ini tentu memerlukan perhatian khusus untuk mengurangi resiko berkurangnya kesejahteraan psikologis.

Strategi Kesehatan Mental di Indonesia

Dari tahun ke tahun, riset kesehatan dasar yang dirilis Kementerian Kesehatan, menunjukkan kenaikan angka yang signifikan pada setiap tahunnya. Hal ini tentu saja membuat kesehatan mental menjadi isu yang harus diperhatikan secara serius. Di Indonesia sendiri, kita memiliki UU No. 18 tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa. Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa upaya kesehatan jiwa dilakukan untuk mewujudkan derajat kesehatan jiwa yang optimal bagi setiap individu, keluarga, dan masyarakat dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang diselenggarakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau masyarakat.

Pendekatan promotif dan preventif secara umum memiliki tujuan yang saling berkaitan, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan kesehatan mental dan mengurangi terjadinya gangguan

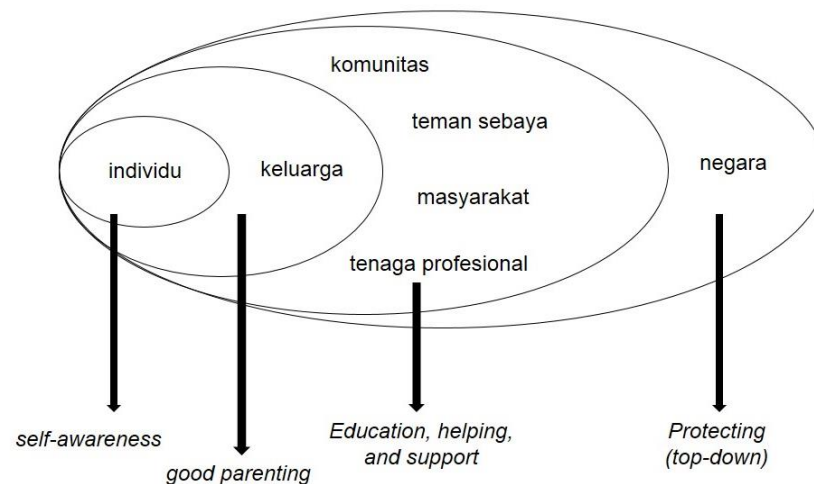
jiwa. Meskipun pendekatan promotif dan preventif seringkali dapat dilaksanakan dalam aktivitas serupa, terdapat perbedaan luaran yang hendak dicapai pada kedua pendekatan tersebut. WHO (2004) menunjukkan bahwa luaran promotif dimaksudkan untuk mempromosikan kesehatan mental yang positif dengan meningkatkan kesejahteraan psikologis, kompetensi dan resiliensi, serta menumbuhkan lingkungan yang penuh dukungan. Sedangkan luaran preventif dapat juga dicapai sebagai penyerta hasil dari upaya promotif, misalnya dengan meningkatnya kesehatan mental positif, maka dapat mengurangi resiko terjadinya gangguan jiwa.

Promosi dan prevensi kesehatan mental dapat dilakukan dalam segala lingkungan seluas-luasnya dalam bentuk psikoedukasi, deteksi dini, maupun konseling, terutama dalam meningkatkan literasi kesehatan mental masyarakat. Jorm (2012) menjelaskan bahwa literasi kesehatan mental tidak sesederhana persoalan pengetahuan semata, melainkan pengetahuan tersebut termanifestasi dalam tindakan yang bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain. Lebih lanjut, Jorm (2012) menguraikan komponen literasi kesehatan mental, meliputi pengetahuan mengenai pencegahan gangguan jiwa, perkembangan gangguan jiwa, alternative bantuan dan perawatan, strategi pertolongan diri efektif untuk masalah kejiwaan ringan, serta pertolongan pertama pada orang lain yang terindikasi masalah kejiwaan.

Pada upaya kuratif, bentuk layanan hanya dapat diberikan oleh tenaga medis, baik dokter, psikiater, maupun psikolog klinis, karena hal ini melibatkan diagnosis dan perawatan pada orang dengan masalah kejiwaan maupun gangguan jiwa. Sedangkan upaya rehabilitatif dapat berupa rehabilitasi psikiatrik-psikososial dan atau rehabilitasi sosial yang bertujuan untuk mencegah atau mengendalikan disabilitas, memulihkan fungsi sosial dan okupasi, dan mempersiapkan dan memberi kemampuan ODGJ agar mandiri di masyarakat. Dengan demikian, kolaborasi yang efektif dari berbagai pendekatan ini dapat bekerja saling melengkapi, sehingga angka terjadinya kasus gangguan jiwa dapat berkurang.

Berdasarkan acuan Undang-undang No. 18 tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa tersebut, keempat pendekatan upaya kesehatan jiwa harus dilakukan secara kolaboratif. Secara sederhana, apabila dilihat dalam kerangka kerja ekologis, untuk mencapai hasil optimal diperlukan peran baik dari level individu, keluarga, komunitas, hingga negara. Hadirnya UU No. 18 tahun 2014 tentu menjadi perlindungan khusus dalam skala nasional. Undang-undang ini menjadi acuan utama dan melibatkan turunan komponen-komponen di bawahnya untuk diimplementasikan (*top-down*).

Pada level komunitas seperti masyarakat, teman sebaya, tenaga profesional, dan kelompok-kelompok lain memiliki peran dalam edukasi, pemberian layanan bantuan, dan dukungan. Sedangkan level keluarga adalah kelompok dukungan inti yang penting bagi kebutuhan kesehatan mental setiap individu. Relasi keluarga yang sehat dan pola asuh yang baik akan membangun kesehatan mental bagi setiap anggota keluarga, serta yang paling utama adalah kesadaran dan tanggung jawab individu dalam mengelola kesehatannya. Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki individu adalah *self-awareness*. Ward (2014) menjelaskan bahwa *self-awareness* atau kesadaran diri melibatkan kesadaran terhadap pikiran dan perasaan, mekanisme coping, kekuatan dan kerentanan, juga sebagian besar nilai-nilai yang memotivasi tujuan dan tindakan kita.



Gambar 1. Kerangka ekologis sederhana berbagai peran dalam kesehatan mental

Tantangan Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan

Setiap orang memiliki tujuan dalam bekerja. Namun untuk mencapai setiap tujuan, seringkali kita dihadapkan pada berbagai tantangan, baik tantangan kecil maupun besar. Juga, dalam menghadapi tantangan tersebut, kita bisa berhasil, namun bisa juga gagal. Ketidakmampuan penyesuaian diri dalam berbagai situasi dapat memicu reaksi frustrasi dan stress.

Manichander (2016) menjelaskan bahwa reaksi frustrasi atau dapat disebut dengan mekanisme pertahanan (*defense mechanisms*), digambarkan sebagai pertahanan individu dari efek psikologis akibat terhambatnya tujuan kerja. Ketika seorang pekerja mengalami reaksi

frustasi, mereka cenderung mengalami ketegangan dan rasa marah. Selain itu, jenis-jenis reaksi frustasi dapat berupa: (a) *withdrawal*, seperti ada minat untuk pindah kerja atau keluar dari pekerjaan; (b) fiksasi, sehingga mudah menyalahkan orang lain atas suatu kesalahan tanpa mengetahui fakta yang jelas; (c) agresi, perilaku yang destruktif, seperti memarahi atau melukai orang lain; (d) regresi, perilaku *childish* atau kekanak-kanakan; (e) keluhan fisik, seperti tubuh menjadi rentan sakit, seperti sakit kepala, mual, hipertensi; atau (f) apati, muncul ketidakpedulian pada pekerjaan, rekan kerja, maupun aturan kerja. Lebih lanjut, Manichander (2016) menjelaskan bahwa frustasi yang dialami oleh pekerja seringkali bersumber dari empat hal berikut, antara lain lingkungan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, dan manajemen.

Berikut penjelasan mengenai sumber-sumber frustasi pekerja.

- (a) Lingkungan, baik lingkungan kerja maupun lingkungan alam dapat menjadi sumber frustasi pekerja, misalnya kerusakan mesin, tidak ada fasilitas kantin, sarana prasarana di ruang kerja belum memadai, menghadapi keluhan dari pasien, suasana kerja yang terlalu ramai, cuaca dingin atau terik yang dapat menghambat melakukan pekerjaan.
- (b) Rekan kerja (*co-workers*), dapat menjadi penyebab terbesar frustasi pekerja karena mereka dapat menjadi penghambat dalam mencapai tujuan bekerja, seperti apabila ada perilaku menunda pekerjaan atau performa kerja yang turun. Dalam bekerja, kita dihadapkan pada tuntutan *teamwork*. Masalah relasi dengan rekan kerja dapat berupa: egosentrisme, pola kerja yang berbeda, konflik interpersonal, dan persaingan.
- (c) Diri si pekerja. Pekerja itu sendiri juga dapat menjadi penghambat tujuan apabila tujuan kerja yang hendak dicapai lebih besar daripada kemampuannya. Masalah juga dapat muncul dari diri sendiri, seperti masalah pribadi yang termanifestasi dalam perilaku kerja, konflik rumah tangga, terlalu ambisius dalam bekerja, juga egosentrisme. Tantangannya adalah bagaimana supaya dapat bersikap profesional.
- (d) Manajemen. Sistem dan peraturan di tempat kerja terkadang memberatkan, seperti durasi kerja (shift), beban kerja (*job desk*) yang semakin banyak dan dituntut cepat, bahkan juga tuntutan untuk semakin lebih menguasai pengetahuan dan teknologi di era sekarang.

Selain itu, terdapat juga fenomena stress pekerja akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi dan menitikberatkan pada kecepatan. Stress kerja muncul ketika ada ketidakcocokan

terhadap permintaan kerja, sumber daya yang digunakan, dan kemampuan seorang pekerja dalam memenuhi permintaan kerja tersebut (Blaug, Kenyon, Lekhi, 2007). Sebetulnya stress bukanlah suatu hal yang buruk. Sedikit stress dapat membantu untuk bisa menjadi berenergi, memicu semangat dan merupakan tantangan baru di tempat kerja, namun apabila stress berlangsung lama dan terlalu banyak, dapat memberikan efek yang tidak baik dan tentunya akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang, misalnya seseorang akan rentan mengalami depresi, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, bahkan kondisi penyakit kronis lainnya dan akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stress kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang pekerjaan dalam bidang pelayanan kesehatan, yaitu, misalnya perawat, dokter, pekerja sosial di rumah sakit. Hal tersebut karena mereka bekerja atas dasar kemanusiaan, setiap hari para pekerja tersebut berhubungan dengan pasien dengan beberapa karakteristik, harus sabar, berhubungan dengan teman kerja atau tim lainnya. Bagi perawat dan dokter ditambah ada tuntutan untuk segera memberikan penanganan medis, menyelamatkan nyawa manusia, berhadapan dengan berbagai penyakit yang kompleks, dan sebagainya. Faktor-faktor penyebab stress kerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa tipe kepribadian, seperti orang yang cenderung dominan introvert akan rentan mengalami stress; persepsi seseorang mengenai keadaan, serta coping stress yang digunakan. Pada faktor eksternal, beban kerja yang semakin meningkat, gaji yang tidak sepadan, lingkungan kerja yang kurang nyaman (fisik dan relasi teman kerja), serta dapat juga pengaruh terbawa suasana sebab banyak keluhan dari teman kerja.

Gejala yang dialami dapat berupa respon pada tubuh, perasaan, maupun perilaku. Pada tubuh, gejala yang dapat dialami seperti sakit kepala, nyeri, dada terasa sesak, tubuh lemas, gangguan pencernaan, gangguan makan, maupun gangguan tidur. Selain itu, dapat juga muncul gejala pada perasaan, seperti cemas, malas atau tidak bergairah, motivasi dan fokus berkurang, serta kesedihan. Dari segi perilaku, dapat diketahui apabila muncul kecenderungan seperti makan yang kurang atau berlebihan, sering berkata kasar dalam merespon suatu kejadian, merusak barang, menunda pekerjaan, menarik diri dari pergaulan, dan sebagainya.

Upaya Bagi Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan

Manajemen stres atau upaya pengelolaan yang dilakukan individu dalam menghadapi dan mengatasi stres dapat dilakukan melalui pendekatan *self-control* atau kemampuan individu dalam

mengontrol perilaku. Individu dengan *self-control* yang baik akan mampu mengambil pilihan yang dapat memberikan dampak positif yang lebih besar. Laughlin (2019) memberikan penjelasan bahwa secara umum, *self-control* dapat dilakukan dalam tiga strategi, antara lain strategi situasional, strategi mental, dan strategi emosional.

- a. Strategi situasional. Strategi ini digunakan pada situasi spesifik dengan cara mengidentifikasi situasi, memilih situasi positif, atau memodifikasi situasi. Contoh situasi sederhana pada masalah penggunaan gadget saat bekerja.
 - 1) Identifikasi situasi masalah yang membuat *self-control* rendah. Contoh: “Saya tidak bisa mengontrol diri untuk tidak membuka sosmed saat bekerja”
 - 2) Pilih situasi yang positif. Ketika berhasil mengidentifikasi situasi masalah kemudian memutuskan untuk ‘menjauhi’ situasi tersebut. Contohnya: “Saya akan menyimpan HP saya dalam tas”
 - 3) Modifikasi situasi apabila kita benar-benar tidak dapat mengontrol diri kita. Misalnya: “Saya akan mematikan HP dan menyimpannya dalam tas selama bekerja”
- b. Strategi mental, dapat dilakukan dengan cara visualisasi, *self-talk*, focus pada hal lain, atau ubah pikiran menjadi realitas.
 - 1) Visualisasi. Visualisasi membuat kita menentukan keputusan yang tepat. Misalnya : ketika hampir menyerah dalam mengerjakan suatu tugas, bayangkan ketika menyelesaikan pekerjaan itu, menyerahkannya pada atasan, dan mendapat umpan balik positif. Visualisasi ini harus realistis, tidak berlebihan pada ekspektasi besar tertentu.
 - 2) *Self-talk*. Setelah membuat keputusan yang tepat, lakukan *self-talk* seperti “Aku bisa mengerjakannya”
 - 3) Fokus pada hal lain. Alihkan fokus pada hal lain sejenak apabila perhatianmu terganggu. Misalnya: apabila merasa ingin merokok pada jam kerja, kamu bisa alihkan dengan stretching ringan, minum teh atau kopi, memakan permen.
 - 4) Ubah pikiran menjadi realitas. Misalnya, ketika ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan, pikirkan bagaimana dirimu bersyukur mendapat pekerjaan ini, kebutuhan hidup jadi terpenuhi, dan kamu mendapatkan pengalaman kerja yang semakin mengasah kemampuanmu.
- c. Strategi emosional, dapat dilakukan dengan strategi membalik reaksi atau memberikan jeda.

- 1) *Flip the reaction* (membalik reaksi). Sadari bahwa adanya emosi negatif dapat mempengaruhi untuk mengambil keputusan yang tidak tepat, sedangkan apabila emosi kita positif, kita dapat mengambil keputusan dengan baik dan tidak terburu-buru. Jadikan emosi negatif tersebut untuk pelan-pelan diubah menjadi emosi positif.
- 2) *Pause* (jeda). Apabila kita merasa bosan atau tidak tahan dengan situasi tertentu, cobalah berikan jeda, dan apabila memungkinkan, lakukan rilis emosi (katarsis) dengan bercerita pada orang yang kita percaya.

Tips Menjaga Kesehatan Mental bagi Tenaga Kesehatan

Berikut beberapa tips untuk menjaga kesehatan mental bagi tenaga kesehatan:

Sadari jika Anda sedang stress. Ketika merasa mengalami stres saat menghadapi masalah di tempat kerja, ambil waktu sejenak untuk menenangkan pikiran. Setiap orang memiliki cara meredakan stres yang unik dan berbeda.

Mengubah sudut pandang. Pandangan terhadap masalah kantor yang membuat stres biasanya merupakan interpretasi subjektif pada fakta yang ada. Kerap kali melihat masalah melalui rasa tidak percaya diri sendiri. Namun jika bisa mengevaluasi dan melihat masalah melalui pandangan yang lebih objektif, maka akan menjadi lebih efektif.

Humor. Tidak ada penghilang stres yang lebih baik dan lebih cepat daripada tertawa lebar dan saling berbagi humor

Dukungan rekan kerja. Memiliki sistem support yang solid di kantor dapat membantu mengalihkan dari efek negatif stres pada pekerjaan. Ingatlah untuk mendengarkan mereka dan menawarkan dukungan ketika mereka membutuhkan dukungan juga. Jika tidak memiliki teman dekat di kantor, maka bisa mulai mencoba bergaul lebih dekat dengan teman kerja.

Mendengarkan musik. Mendengarkan musik merupakan salah satu cara menghilangkan stres. Ketika pikiran sudah merasa penat cobalah untuk memutar musik yang anda sukai. Cara ini terbukti ampuh untuk merilekskan pikiran. Juga bisa sambil menyanyikan lagu yang sedang diputar. Hal ini akan membuat lebih rileks dan tenang serta dapat meningkatkan mood kembali. Musik memiliki pengaruh kuat terhadap pikiran dan tubuh kita, itulah sebabnya mengapa musik dapat mempengaruhi mood dari si pendengarnya

Ambil napas dalam. Ketika Anda merasa kewalahan atau mulai merasakan ketegangan dan mulai menjernihkan pikiran, beberapa menit mengatur napas akan mengembalikan

keseimbangan. Tarik napas selama lima detik, tahan dan hembuskan napas dalam hitungan yang sama melalui hidung.

Istirahat sejenak. Yang terpenting untuk mengatasi stres di kantor yaitu dengan cara beristirahat. Apabila sudah merasa sampai pada titik jenuh ketika melakukan pekerjaan di kantor maka cobalah untuk meluangkan waktu sejenak untuk beristirahat. Bisa beristirahat dan berjalan ke kantin sambil minum kopi, ngobrol atau juga bisa melakukan meditasi selama 5 menit. Hal ini sangat efektif untuk mengatasi stres di kantor.

Menggerakkan tubuh. Cara mengatasi stres pada karyawan lainnya yaitu dengan menggerakkan fisik Anda. Misalnya, senam peregangan otot singkat setiap hari di jam siang, senam bersama seminggu sekali di pagi hari

Buatlah jadwal. Kebanyakan dari kita melalui hari tanpa jadwal yang pasti, menganggap bahwa jika kita bekerja penuh waktu maka semua tugas dapat diselesaikan. Akibatnya justru dapat menurunkan tingkat produktivitas, menaikkan tingkat stres dan akan memiliki sangat sedikit energi untuk melakukan kegiatan yang lain. Sebaiknya menjadwalkan hari untuk beberapa kegiatan rutin termasuk bekerja dan waktu untuk keluarga dan teman – teman agar lebih teratur. Dengan demikian Anda tidak akan menghabiskan seluruh hari hanya dengan bekerja.

Menjaga pola makan. Ketika sedang terlalu stres pada pekerjaan, mudah untuk melupakan kesehatan fisik. Pola makan yang buruk akan mempengaruhi sistem tubuh. Mengonsumsi makanan rendah gula dan tinggi protein akan sangat baik untuk cara mengatasi stres pada karyawan .

Menjaga pola tidur. Tidur adalah saat yang kritis untuk pemulihan tubuh. Ketika tidak cukup tidur, maka tidak mendapatkan efek pemulihan yang cukup pula. Pikiran yang tumpang tindih kerap mencegah untuk tidur atau terbangun pada malam hari dan sulit untuk kembali tidur. Lakukan kegiatan yang bisa membuat rileks agar dapat cepat tidur, mencoba untuk membereskan kamar agar lebih nyaman untuk tidur, kemudian berbaring dan mulai atur nafas agar tubuh menjadi rileks.

Referensi

Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work: A report prepared for the work foundation's principal partners*. The Work Foundation.

- Hasanah, Miratun. (n.d). *Tetap sehat mental di tempat kerja* [PowerPoint Slides]
- Jorm, Anthony F. (2012). Mental Health Literacy: Empowering the community to take action for better mental health. *American Psychologist*, 67(3), 231-243. doi: 10.1037/a0025957.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Hasil utama RISKESDAS 2018*. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi. (2018). *Mempersiapkan SDM Indonesia di era industri 4.0*. Retrieved on January, 30, 2019 from <http://sdgcenter.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2018/09/Kemenristekdikti-Mempersiapkan-SDM-Indonesia-di-Era-Industri-4.0.pdf>
- Laughlin, Tara. (2019). Improving self-control: Short-term actions improve long-term outcomes. *Academy for Social-Emotional Learning in School*. Retrieved on January, 2020 from <https://selinschools.org/improving-self-control-short-term-actions-improve-long-term-outcomes/>
- Manichander, T. (2016). *Psychology of learner*. Lulu.com.
- Purwanto, Antonius. (2019, 10 Oktober). Meraih bonus demografi tanpa gangguan jiwa. *Kompas*. Diakses pada 10 Januari 2020 dari <https://bebas.kompas.id/baca/riset/2019/10/10/meraih-bonus-demografi-tanpa-gangguan-jiwa/>
- Rizkinaswara, Lieski. (2020). *Revolusi industri 4.0*. Diakses pada 7 Februari 2020 dari <https://aptika.kominfo.go.id/2020/01/revolusi-industri-4-0/>
- Tjandrawinata, Raymond R. (2018). Industri 4.0: Revolusi industri abad ini dan pengaruhnya pada bidang kesehatan dan bioteknologi. *Medicinus*, 29(1), 31-39
- Undang-undang No. 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa*
- Ward, Susannah. (2014). Self-awareness and self-care key to emotional and physical health. *Racp News*. Retrieved on January, 2020 from https://www.racp.edu.au/docs/default-source/resources/self-awareness-and-self-care-key-to-emotional-and-physical-health.pdf?sfvrsn=4fa42c1a_0
- World Economic Forum. (2019). *The global risks report, 14th Edition*. Geneva: World Economic Forum.