

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

ABSTRAK

Pada cara kerja tradisional kita melihat bahwa ranah pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi berjalan secara terpisah, namun perubahan yang terjadi setelah pandemi COVID-19 sangat memperlihatkan bahwa semua ranah tersebut menjadi tipis batasannya. Pada penelitian sebelumnya kita memahami bahwa permasalahan di ranah rumah dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kinerja kita di kantor dan sebaliknya, dan tidak hanya terkait kinerja tetapi pada akhirnya juga dapat menurunkan kesehatan mental karyawan. Saat ini banyak perusahaan yang mulai mencoba menyediakan layanan konseling/ pendampingan psikologis selain layanan kesehatan fisik, namun demikian masih banyak pula perusahaan yang merasa bahwa layanan konseling hanya menjadi beban tambahan pengeluaran. Oleh karena itu penulis memaparkan temuan yang penulis dapatkan selama berpraktek mendampingi para karyawan. Terdapat 157 klien, yang penulis dapatkan dari rujukan perusahaan maupun datang secara pribadi dengan keluhan utama mengenai pekerjaan. Hal ini berarti semua klien penulis dapatkan dengan fokus utama adalah pembahasan mengenai pekerjaannya, walaupun nantinya bisa berkembang ke masalah lain. Temuan dari analisis ini adalah terdapat 4 kelompok permasalahan utama pada sampel yang dapat mempengaruhi kinerjanya, yaitu pengembangan diri, permasalahan yang langsung terkait dengan pekerjaan, permasalahan relasi pasangan/ keluarga dan patologi klinis. Evaluasi terhadap layanan konseling yang diberikan menunjukkan bahwa para karyawan merasa terbantu dengan adanya layanan psikologis yang diberikan perusahaan, dimana mereka memiliki wadah yang tepat untuk berbicara mengenai permasalahan mereka dan hal ini memberikan nilai/ citra positif terhadap perusahaan, serta dapat menghindarkan perusahaan dari resiko menurunnya kinerja, konflik dalam tim, berkembangnya gosip dan pada akhirnya menjaga kesehatan mental dan mendukung peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Layanan Psikologis, Kesehatan Mental, Kinerja, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Before, we see that the area of work, family and personal life operate separately, but after COVID-19 everything has changed. Right now we realize that boundaries among three areas is unclear. problems in the realm of household and personal life can affect our performance at work and vice versa. Unmanageable problem can reduce employee's mental health. Currently, many companies starting to provide counseling/psychological assistance for their employee. But, no doubt, still many companies see counseling services are only an additional burden. Therefore, in these paper, author will describe the findings that the authors obtained during the practice of mentoring employees. There were 157 clients, whom the authors obtained from company referrals or came themselves with major complaints about their job. From the analysis, there are 4 main groups of problems that can affect employee performance: self-development, problems directly related to work, problems with partner/family relationships and clinical pathology. The counseling service's evaluation, shows that employees feel helped by the psychological services provided by the company. It provides positive value/image for the company, and also can prevent the company from problem such as: decreased performance, conflict within team, gossip's development and ultimately maintain mental health and support the improvement of employee competence and performance.

Keywords: Psychological Services, Mental Health, Performance, Human Resources.

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

PENDAHULUAN

Pada saat pandemi COVID-19, selain pembahasan mengenai *corona virus* dan vaksin, terdapat banyak pembahasan lain yang menjadi topik utama, salah satunya adalah pembahasan mengenai stres dan kesehatan mental. Utamanya adalah kesehatan mental di kalangan pekerja baik karena perubahan pola kerja PHK, dan banyak lagi. Saat pola kerja berubah menjadi *work from home* (WFH), maka batasan antara pekerjaan dengan tugas di rumah menjadi sangat tipis, waktu kerja menjadi lebih panjang, yang memberikan banyak tekanan dan membuat para pekerja semakin stres dan terganggu kesehatan mentalnya. Selain itu adanya PHK besar-besaran pada beberapa perusahaan tidak hanya menyebabkan permasalahan bagi karyawan yang di PHK, namun juga untuk karyawan yang tidak terkena PHK, oleh karena pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan lain jadi dilimpahkan kepada mereka yang masih ada, sehingga beban kerja mereka bertambah.

Permasalahan lain yang muncul dari pandemi COVID adalah, munculnya rasa kesepian terutama pada pekerja yang tidak dapat ke kantor, sendiri di tempat kos/ rumah kontrak dan tidak bisa pulang ke rumah keluarga asalnya. Adapun untuk pekerja yang harus tetap bekerja dari kantor muncul kekhawatiran akan tertular *virus corona* dan menularkan virus tersebut kepada keluarga. Di satu sisi lagi bekerja dari rumah membuat karyawan yang telah menikah dan memiliki anak harus berbagi ruangan, akses *wifi* dan juga waktu karena anak-anak membutuhkan pendampingan untuk sekolah *online*. Keadaan saat pandemi pada akhirnya menuntut perubahan dalam cara bekerja, dan semua karyawan harus secepatnya menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Keterlambatan maupun ketidakmampuan dalam beradaptasi beresiko menambah tingkat stres karyawan sehingga semakin lama muncullah *burn out* dan menurunkan kesehatan mental karyawan.

Isu kesehatan mental mendapatkan perhatian besar, karena hal ini tidak hanya mempengaruhi individu, namun juga perusahaannya. pembahasan kesehatan mental pada pekerja sudah dimulai jauh sebelum pandemi COVID-19, namun di Indonesia masalah ini belum mendapat perhatian khusus bahkan tidak jarang diabaikan. Pada awalnya jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan tidak mencakup layanan kesehatan mental/psikologis dan industri asuransi juga masih lebih menitikberatkan pada kesehatan fisik, namun pada perkembangannya asuransi kesehatan mulai bersedia mencakup layanan kesehatan psikologis, bahkan para pekerja bisa menggunakan BPJS untuk mengakses layanan ini.

Berdasarkan Pasal 13 Perpres No. 82 Tahun 2018, yang berbunyi “para pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dengan membayar iuran.” yang berarti para pekerja saat ini memiliki jaminan kesehatan baik pada layanan kesehatan fisik dan mental/psikis. Sayangnya para pekerja sendiri seringkali tidak memahami manfaat BPJS secara keseluruhan, dan masih menggunakan BPJS hanya untuk layanan kesehatan fisik. Banyak juga yang walaupun mampu secara finansial namun tidak bersedia untuk berinvestasi pada asuransi yang mencakup layanan kesehatan mental.

Survei yang dilakukan Mercer Marsh Benefit Indonesia (2021) didapatkan hasil bahwa sekitar 37% dari pekerja Indonesia yang digunakan dalam sampel survei menyatakan mengalami sedikit stres dalam bekerja. Angka ini cukup rendah apabila dibandingkan dengan angka 51% pekerja yang mengalami stres (dalam konteks pekerja di asia) dan 50% (pada konteks pekerja secara global), namun walaupun tergolong rendah bukan berarti kita menjadi tidak waspada pada potensial peningkatannya.

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

Perusahaan perlu secara aktif membantu karyawannya untuk segera beradaptasi dan kembali memiliki kinerja yang baik agar perusahaan juga mampu bertahan di tengah keadaan ekonomi yang tidak stabil.

Alasan lain perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor kesehatan mental di lingkungan kerja juga karena adanya perubahan tuntutan dari para pekerja di generasi milenial maupun Z. Greenwood (2019) melalui survei Mind Share Partners, SAP dan Qualtrics menunjukkan sekitar 50% persen generasi milenial (23-38 tahun) dan 75% generasi Z (18-22 tahun) memilih keluar dari tempat kerja bila menilai lingkungan kerja mereka membuat mereka semakin cemas atau istilah yang digunakan sekarang adalah toxic work environment. Data dari studi Gallup (2022) menunjukkan bahwa saat ini 46% pekerja adalah generasi milenial dan Z, dan sebanyak 60% dari generasi Z mengatakan bahwa pertimbangan akan adanya dukungan kesehatan mental dari perusahaan menjadi prioritas pertimbangan mereka dalam memutuskan bekerja di suatu perusahaan. Hal ini berarti perusahaan yang tidak memperhatikan faktor kesehatan mental karyawannya berpotensi tidak mendapatkan tenaga kerja yang potensial.

Disinilah diperlukan keahlian para profesional SDM untuk melihat perubahan *trend* dan mengantisipasi dampaknya. Divisi SDM perlu memiliki inisiatif untuk mengajukan kebijakan maupun usulan aktivitas lainnya yang membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tempat Ia bekerja peduli akan kesehatan mentalnya. Berdasarkan pengalaman peneliti dalam memberikan layanan konseling khusus kepada para pekerja dalam 3 tahun terakhir (2020 – 2022), maka peneliti melihat bahwa perusahaan perlu segera memberi perhatian khusus terhadap masalah kesehatan mental ini karena terdapat dampak jangka panjang yang perlu diwaspadai yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Para pemimpin perusahaan perlu memahami lebih lanjut terkait faktor penyebab dan dampak dari kesehatan mental yang tidak terjaga serta strategi yang perlu dibangun dalam pengelolaan SDM sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan merekrut SDM unggul.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan dari penulisan artikel ini adalah: memberikan gambaran mengenai permasalahan para pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mental, dampak yang ditimbulkan dari masalah kesehatan mental baik dampak pribadi maupun kepada perusahaan, serta layanan psikologis yang dapat diberikan pihak manajemen untuk membangun lingkungan kerja yang sehat sehingga kesehatan mental pada pekerja terjaga dan mereka dapat menunjukkan kinerja yang baik.:

METODE

Penelitian ini bersifat kualitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk deskriptif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan pemeriksaan dokumentasi. Tahapan kegiatan penulisan artikel ini dimulai dengan pertama mengumpulkan kembali catatan penanganan klien dari tahun 2020 – 2022. Klien yang digambarkan disini adalah klien yang dirujuk dari perusahaan, maupun klien yang datang sendiri dengan keluhan utama terkait pekerjaan mereka. Terkait dengan kode etik profesi Psikolog, maka identitas sampel akan dirahasiakan, dan yang dipergunakan hanya angka-angka yang ada di dalam box. Pada artikel ini, penulis berhasil mengumpulkan hasil wawancara dan observasi dari ke-157 klien yang memenuhi karakteristik sampel penelitian. Selain mengumpulkan data klien, penulis juga menyebarkan survei terkait dengan penilaian maupun persepsi karyawan terhadap rekan kerjanya, terkait dengan seberapa jauh rekan kerja dapat berfungsi sebagai sumber dukungan sosial bagi karyawan yang memiliki masalah.

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

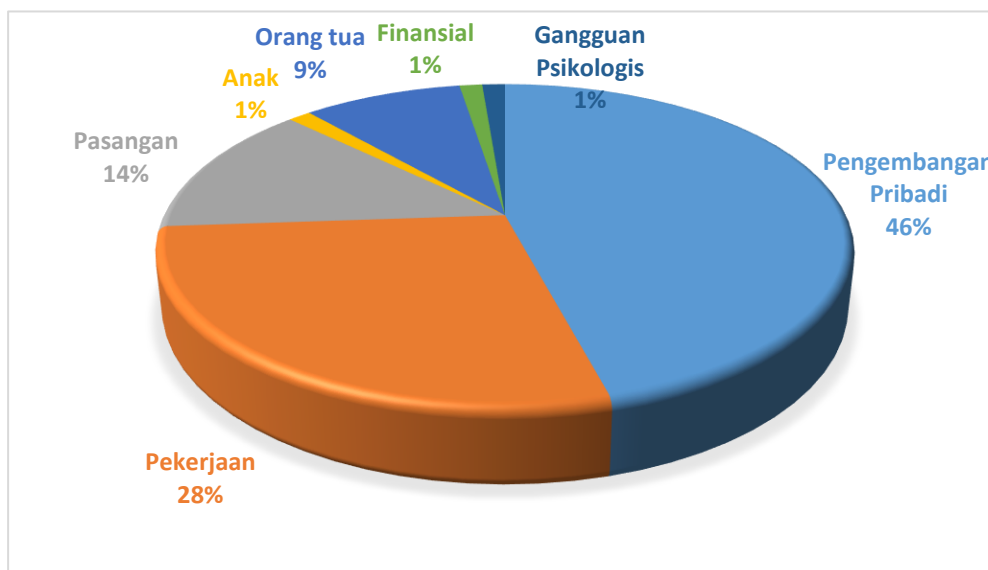
Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Nekzada dan Tekeste (2013), penyebab stres dalam bekerja bisa disebabkan karena permasalahan pribadi, lingkungan kerja, situasi kerja dan konflik antara kolega maupun dengan atasan. Pendapat ini sejalan dengan temuan penulis, dimana untuk memudahkan pembahasan. Penulis akan membagi permasalahan klien ke dalam beberapa klasifikasi seperti di bawah ini:

TABEL 1: GAMBARAN PERMASALAHAN KLIEN



Berdasarkan data di atas maka, beberapa penyebab pekerja membutuhkan konseling untuk membantu dirinya bisa bekerja dengan baik, adalah karena adanya permasalahan yang bersumber dari: diri sendiri terkait pengembangan pribadi (46% = 72 orang), pekerjaan (28% = 44 orang), pasangan (14% = 21 orang), orang tua (9% = 14 orang), anak (1% = 2 orang), finansial (1% = 2 orang), dan gangguan psikologis (1% = 2 orang).

Hasil kompilasi permasalahan klien di atas, secara garis besar dapat dibagi dalam 2 kelompok yaitu permasalahan yang terkait langsung dengan pekerjaan yang mencakup: pengembangan diri, pekerjaan dan finansial, sedangkan kelompok ke-2 adalah permasalahan yang tidak terkait langsung namun potensial mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Permasalahan yang dimaksud mencakup: anak, pasangan, orang tua dan gangguan psikologis. Berdasarkan hasil diskusi dengan pihak sumber daya manusia perusahaan, disampaikan bahwa terdapat 1 – 2 kasus yang sudah mengarahkan pada patologi klinis, sehingga butuh perawatan yang lebih intensif daripada konseling.

Adapun dalam penulisan ini, penulis juga memiliki data lain terkait dengan penilaian mereka terhadap rekan kerja di kantor dan kesediaan mereka untuk berbagi cerita. Survei diisi oleh 25 orang, dan memiliki gambaran sebagai berikut:

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

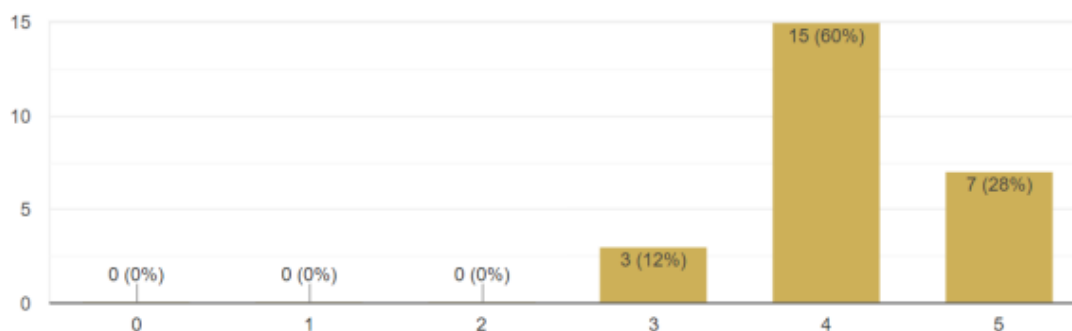
putrilangka@univpancasila.ac.id

TABEL 2: PERSEPSI MENGENAI DUKUNGAN SOSIAL DI KANTOR

Rekan-rekan di lingkungan kerja saya memberikan dukungan sosial yang saya butuhkan.



25 responses

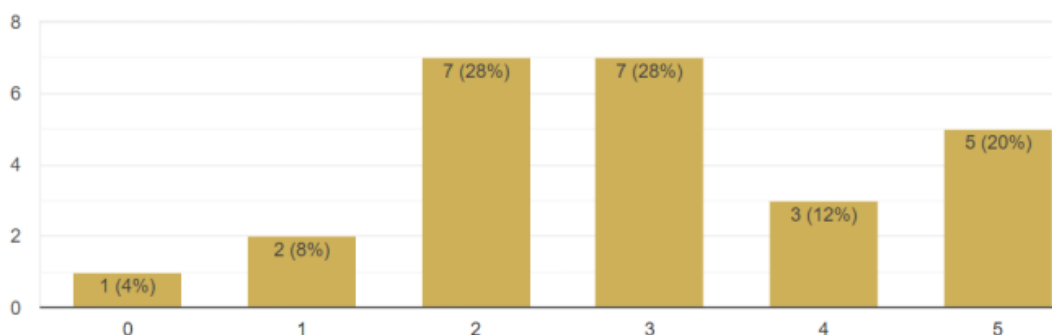


TABEL 3: PERSEPSI AKAN KENYAMANAN BERCEKITA DENGAN REKAN KERJA

Saya merasa nyaman bercerita mengenai masalah-masalah pribadi kepada rekan kerja saya.



25 responses



Berdasarkan tabel di atas, maka dapat kita pahami bahwa walaupun karyawan merasakan bahwa hubungan mereka dengan rekan sekantor baik dan mereka menyadari bahwa rekan kantor mereka dapat memberikan dukungan sosial yang mereka butuhkan, namun tidak semua karyawan merasakan dapat bercerita kepada rekan mereka mengenai permasalahan yang sedang mereka hadapi. Terutama menyangkut permasalahan pribadi. Gambaran ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu membicarakan permasalahan pribadi dengan rekan kerjanya. Beberapa alasan yang menyertai di antaranya adalah: mereka tidak yakin rekan mereka dapat memberikan solusi yang dibutuhkan, kekhawatiran cerita mereka akan menjadi sumber “gosip”, dan permasalahan yang ada terkait dengan sesama rekan kerja ataupun atasan di kantor. Oleh karena itulah para karyawan ini memilih untuk bercerita pada konselor/ psikolog yang ditunjuk oleh perusahaan. Pada pembahasan berikutnya, peneliti akan memfokuskan pada 4 kelompok permasalahan yaitu pengembangan diri,

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

permasalahan yang langsung terkait dengan pekerjaan, permasalahan relasi pasangan/ keluarga dan patalogi klinis.

Cunningham (2004) mengatakan "*In a rapidly changing world of work, and the constant demand for newness, self development is no longer an option but a necessity*" pendapat ini menjelaskan bahwa pengembangan diri sudah menjadi kebutuhan dasar bagi semua orang, terutama pada generasi Z yang sudah sangat menyadari hak-haknya sebagai pekerja, dimana seringkali kesempatan untuk mengembangkan diri ini menjadi pertanyaan penting yang mereka utarakan saat wawancara kerja. Beberapa permasalahan pengembangan diri yang mereka utarakan adalah terkait pilihan karir/tempat kerja, jenjang karir/perencanaan masa depan, keinginan untuk mengembangkan kompetensi diri utamanya menyangkut soft skill (meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan berkomunikasi, strategi meregulasi/mengelola emosi, manajemen diri dan waktu, strategi memotivasi diri dan lain sebagainya).

Generasi Z sejak awal/sebelum bekerja sudah menggunakan media sosial sebagai sumber untuk mencari inspirasi mengenai pekerjaan apa yang ingin mereka jalani. Oleh karena itulah hasil penelitian Barhati & Dirani (2021) mengatakan generasi Z sebagai generasi yang memiliki harapan dan perencanaan karir yang jelas. Berdasarkan hasil analisa penulis terhadap cerita klien gen Z, penulis banyak menemukan bahwa gen Z menggunakan media sosial untuk mengetahui perkembangan karir dari teman-temannya. Hal ini menyebabkan mereka sering membanding-bandingkan karir diri dan temannya. Gen Z merasa bahwa apabila dalam waktu 1-2 tahun tidak terdapat promosi atau perubahan dalam karirnya maka muncul kekuatiran bahwa karirnya akan "stuck" atau berhenti. Pada saat ini pula biasanya mereka akan berpikir untuk pindah tempat kerja. Hal inilah yang membuat generasi Z sering sekali berpindah pekerjaan dan mejadi salah satu sumber keluhan manajemen SDM, bahwa perusahaan mereka memiliki *turnover* yang tinggi namun di sisi lain mereka juga memiliki keterbatasan sehingga tidak selalu bisa memenuhi kebutuhan gen Z ini.

Permasalahan pengembangan diri juga biasanya terkait dengan permasalahan berikutnya yaitu yang terkait langsung dengan pekerjaan. Contoh permasalahan yang terkait dengan hal pekerjaan adalah, masalah penempatan karyawan di bagian tertentu, konflik dengan rekan kerja maupun atasannya, persaingan sesama karyawan, merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dari atasannya dan banyak lagi. Penulis melihat bahwa seringkali permasalahan yang terkait langsung dengan pekerjaan ini bersumber dari kompetensi *soft skill* yang kurang/ belum berkembang. Berikut beberapa gambaran *soft skill* yang masih perlu dikembangkan.

Kematangan dalam meregulasi emosi, menjadi salah satu kompetensi yang perlu segera dikembangkan, sebab karyawan akan bersinggungan langsung dengan tuntutan atasan, tuntutan klien, *deadline* pekerjaan, koordinasi dengan banyak divisi, sampai dengan fasilitas kantor yang tidak memadai. Ketidakkampuan untuk meregulasi emosi akan menyebabkan karyawan mudah berkonflik dengan orang lain sehingga mengganggu kerjasama tim. Ada beberapa karyawan yang mengeluhkan bahwa dirinya sering sekali marah, yang walaupun mereka menyadari hal tersebut kurang baik namun mereka merasa tidak dapat menahan emosi tersebut. Berdasarkan pengamatan, biasanya setelah mereka melakukan konseling, para klien lebih mampu menahan emosi marahnya dengan berbagai strategi yang mereka pelajari lewat konseling.

Rasa tidak percaya diri ternyata tidak hanya dirasakan oleh para *fresh graduate*, namun juga oleh karyawan yang mendapatkan mutasi ke divisi lain dan karyawan yang mendapat promosi sehingga bertambah wewenang dan tanggung jawabnya. Banyak karyawan yang tidak memahami alasan mereka bisa mendapatkan promosi maupun mutasi, mereka merasa kurang mendapat arahan

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

sehingga mereka merasa tidak siap untuk perubahan karir mereka. Oleh karena itu akan sangat membantu karyawan dalam beradaptasi apabila divisi SDM memberikan *feedback* dan pembekalan terkait alasan, tugas baru yang perlu dilakukan, tantangan serta harapan terhadap pekerja, sehingga hal ini dapat membantu para karyawan ini dapat membuat persiapan diri maupun perencanaan kerja yang lebih matang.

Permasalahan dalam perkawinan bisa memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan (Elizabeth, 2022). Hal ini juga banyak diutarakan oleh klien pada sesi konselingnya, dimana permasalahan seperti proses perceraian, orang tua tunggal, konflik dengan orang tua/mertua, keuangan keluarga, konflik dengan anak, pada akhirnya dirasakan “menguras” pikiran, waktu dan energi dari para karyawan yang menyebabkan mereka tidak dapat fokus pada pekerjaan. Adapun konseling dirasakan dapat membantu mereka untuk melepaskan stres sedikit demi sedikit. Hal ini penting sebab dengan semakin “lepasnya” stres yang dirasakan, para karyawan ini dapat merasa lebih tenang dan akhirnya dapat berpikir dan mempertimbangkan beberapa alternatif jalan keluar.

Stres yang dialami karyawan, apabila tidak ditangani dengan tepat akan menghasilkan dampak yang sangat luas dan akhirnya mempengaruhi produktivitas/ kinerja. Beberapa manajer SDM menyampaikan bahwa ada beberapa karyawan yang performanya menurun drastis dan bahkan sampai mulai melakukan pelanggaran peraturan perusahaan karena permasalahan yang dihadapi, misalnya bolos kerja. Hal ini tentunya menimbulkan resiko yang sangat besar bagi karyawan, karena permasalahannya yang dihadapinya tidak semakin berkurang tetapi justru bertambah, oleh karena ia bisa kehilangan pekerjaan yang berarti hilangnya sumber pendapatan.

Adapun untuk perusahaan sendiri, menghadapi karyawan seperti ini cukup menyita waktu sedangkan SDM mereka terbatas. Oleh karena itu beberapa perusahaan mulai bekerja sama dengan layanan konseling atau langsung secara pribadi ke konselor atau psikolog untuk menangani karyawan yang mulai bermasalah. Beberapa karyawan yang sudah terindikasi mengembangkan gejala patologi klinis, seperti: kesulitan berbicara di depan publik/ klien, insomnia, sering merasa ketakutan (paranoid), kecemasan meningkat, muncul halusinasi auditori, sampai dengan ketergantungan pada obat tidur ataupun narkoba, tentu perlu dirujuk ke dokter/psikiater untuk mendapatkan obat-obatan yang dapat menekan berbagai gejala yang muncul sehingga memungkinkan karyawan tersebut untuk memulai sesi konseling.

Beberapa gambaran di atas menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki banyak potensi masalah yang bisa berasal dari berbagai aspek kehidupannya. Penanganan sejak dini melalui proses konseling dapat membantu permasalahan tidak berkembang/ meluas kepada aspek lainnya atau bahkan mengarah pada patologi klinis. Penelitian di Kenya oleh Tuvulla dan Byaruhanga (2017) mengatakan bahwa adanya layanan konseling di tempat kerja dapat membantu meningkatkan performa dari karyawan yang memiliki permasalahan dari kantor maupun rumah. Begitu pula penelitian di Vermont oleh Attridge dan Dickens, 2022) mengatakan bahwa dari 830 karyawan yang menggunakan jasa *employee assistance program* (EAP) 82% mengatakan bahwa pengalaman mereka terhadap konseling adalah positif dan membantu mereka untuk meningkatkan performa mereka.

Evaluasi yang penulis dapatkan dari pengadaan layanan konseling, juga menangkap adanya kebutuhan dari karyawan untuk memiliki layanan konseling yang rutin di perusahaannya. Berdasarkan pengalaman, pada setiap waktu penulis berpraktek hampir 80% sesi terisi semuanya, bahkan pada saat pandemi dimana konseling dilaksanakan secara online, jadwal sesi konseling sebagian besar terisi penuh. Terdapat beberapa klien yang datang secara teratur, biasanya adalah klien-

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

klien yang memiliki target pengembangan diri, seperti peningkatan kemampuan regulasi emosi, komunikasi asertif, serta permasalahan relasi baik dengan pasangan maupun keluarga secara luas.

SIMPULAN

Berdasarkan penjabaran di atas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yaitu pertama banyak aspek kehidupan dari karyawan yang potensial menjadi sumber permasalahan. Kedua, permasalahan yang timbul apabila tidak segera diatasi maka bisa meluas dan akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, layanan konseling mendapatkan tanggapan positif dari karyawan dan dianggap perlu selain fasilitas kesehatan yang sifatnya fisik dan dianggap sebagai salah satu cara perusahaan memperhatikan kesehatan mental para karyawannya, sehingga secara tidak langsung menaikkan citra perusahaan.

SARAN

Melihat dari aspek metodologi, maka penelitian ini bisa dikembangkan lebih lanjut, dan dianalisis secara kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga dapat diperoleh perhitungan seberapa besar pengaruh layanan konseling terhadap kesehatan mental karyawan. Adapun dari aspek praktis, diharapkan dapat membangun kesadaran dari pengelola atau manajemen perusahaan, khususnya bagian SDM, bahwa layanan konseling/ psikologis saat ini sama pentingnya dengan layanan kesehatan fisik, sehingga perlu dipertimbangkan untuk mulai bekerja sama dengan penyedia layanan konseling baik dari rumah sakit, biro psikologi, maupun Psikolog yang berpraktek secara mandiri. Penelitian ini diharapkan juga dapat membangun kesadaran dari para karyawan untuk lebih memperhatikan aspek kesehatan mental, sehingga dapat menampilkan kemampuannya semaksimal mungkin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para perusahaan yang telah memberikan rujukan dan para klien yang telah bersedia berbagi pengalaman sehingga penulis dapat memberikan gambaran dasar dari permasalahan kesehatan mental di dunia kerja.

REFERENSI

- Attridge, M. and Dickens, S.P. 2022. Health and Work Outcomes of Brief Counseling From an EAP in Vermont: Follow-Up Survey Results, Client Satisfaction, and Estimated Cost Savings. SAGE Journals. <https://doi.org/10.1177/21582440221087278>.
- Barhate, B. and Dirani, K.M. March 2021. Career Aspirations of Generation Z: A Systematic Literature Review. European Journal of Training and Development. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>.
- Delia O'Hara, "The intrinsic motivation of Richard Ryan and Edward Deci," American Psychological Association, December 18, 2017.
- Elizabeth, Akampurira. 2022. The impact of work environment and marital stress on job performance among the working married couples in Lyantonde district. Department of Educational, Social and Organisational psychology, Makerere University.
- Nekzada, N and Tekeste, S.F. 2013. A qualitative study on the causes of stress and management mechanisms at Volvo Trucks AB, Umeå. Umeå School of Business and Economics.

Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja

Maharani Ardi Putri¹

Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, DKI Jakarta¹

putrilangka@univpancasila.ac.id

Tuvulla, T.E. and Byaruhunga, J. 2017. Effectiveness of Workplace Counseling on Employee Performance. A Case of Mumias Sugar Company Limited, Kenya. International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X