



AMAZING MAN MELALUI ESQ MENTAL WELL-BEING PERUMDAM TIRTA KENCANA KOTA SAMARINDA

Riska Aprianti, M.Tommy Fimi Putera

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Mulawarman

Abstrak

PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda yang telah berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum yang selanjutnya disingkat menjadi Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Namun, saat ini karyawan pria Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda yang berjumlah kurang lebih 79% dari total karyawan, tidak luput dari permasalahan kesehatan mental. Kondisi kesehatan mental yang tidak optimal dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan interaksi sosial mereka di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, Perumdam Tirtra Kencana pada Divisi Diklat Departemen Sumber Daya Manusia berkerjasama dengan ESQ Training Center mengadakan sebuah kegiatan ESQ Soft Skill Training "Amazing Man" yang bertujuan untuk dapat mampu mengelola emosi secara efektif dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mencapai keselarasan dan kebahagiaan. Metode yang digunakan yaitu metode presentasi, diskusi serta praktik yang diharapkan para karyawan sebagai peserta pelatihan bisa memahami dan mengimplementasikan langsung kegiatan yang sudah diselenggarakan oleh perusahaan. Tahapan kegiatan ESQ Amazing Man ini dilaksanakan selama 16 JP atau 2 hari. Dengan demikian, adanya kegiatan yang diselenggarakan ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Kata Kunci: Perumdam Tirta Kencana, Kesehatan Mental, ESQ Wellbeing.

PENDAHULUAN

Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda adalah sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bidang

penyediaan jasa pelayanan air bersih kepada masyarakat. Di dalam perusahaan ini terdapat sebuah departemen khusus yang dinamakan

*Correspondence Address : riskaa.aprianti@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v12i5.2025. 2089-2102

© 2025UM-Tapsel Press

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Departemen ini memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan kepegawaian, mulai dari pengelolaan data gaji karyawan, pengurusan administrasi berupa surat-menyurat, hingga menangani berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu fokus penting dari departemen SDM ini adalah membantu pegawai dalam berinteraksi sosial yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Seiring dengan perkembangan zaman dan dinamika persaingan yang semakin ketat, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat krusial bagi keberhasilan organisasi maupun perusahaan. Pada dasarnya, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan tersebut akan mampu berkembang dengan lebih pesat dan memberikan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini tidak hanya berhenti pada perekrutan saja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pembinaan, serta pemberian motivasi agar karyawan dapat bekerja

dengan semangat dan dedikasi tinggi. Evaluasi kinerja secara berkala juga menjadi bagian penting dari manajemen ini untuk memastikan bahwa setiap karyawan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan, sehingga perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya di masa depan. Salah satu indikator utama dalam mengukur kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi adalah melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang telah dilakukan, dan kinerja ini menjadi salah satu faktor penentu maju atau tidaknya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, perhatian khusus harus diberikan agar perusahaan dapat berjalan dengan stabil dan berkelanjutan. Menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan bukan hanya sebuah kewajiban, tetapi juga merupakan sebuah investasi jangka panjang bagi perusahaan. Investasi ini akan memberikan dampak positif berupa peningkatan kinerja karyawan dan penurunan tingkat stres yang dialami oleh para pegawai. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya memperoleh keuntungan dari segi produktivitas, tetapi juga dari terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan harmonis bagi seluruh karyawan.

Secara keseluruhan, Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda melalui departemen Sumber Daya Manusia berkomitmen untuk mengelola dan mengembangkan potensi pegawai secara

optimal, yang pada akhirnya akan mendukung kemajuan perusahaan dalam memberikan pelayanan air bersih yang berkualitas kepada masyarakat Samarinda. Pengelolaan SDM yang baik menjadi fondasi utama dalam menghadapi tantangan zaman dan menjaga keberlangsungan perusahaan di masa depan.

Stres sering kali muncul karena ekspektasi yang tidak sesuai dengan realitas, sehingga penting bagi karyawan untuk melatih mengelola stres dengan baik agar tidak berkembang menjadi depresi. Perusahaan juga memiliki peran penting dalam menjaga kesehatan mental karyawan. Bahkan saat ini, stres kerja telah dirasakan oleh beberapa laki-laki di Indonesia. Laki-laki melaporkan tuntutan psikologis, dukungan sosial, dan tuntutan pekerjaan fisik yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dalam kehidupan sosial, peran laki-laki sering kali diasosiasikan dengan tanggung jawab besar, kekuatan fisik maupun mental, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai situasi. Namun, pandangan umum ini sering kali menutupi realitas kompleks dan tantangan yang sebenarnya dihadapi oleh laki-laki, terutama dalam hal kesehatan mental, pendidikan, dan karir. Masyarakat cenderung memandang laki-laki sebagai sosok yang superior dan kuat, sehingga sering lupa bahwa laki-laki juga merupakan manusia yang memiliki dinamika emosi yang kompleks dan membutuhkan sistem dukungan untuk menjalani kehidupan mereka secara sehat dan seimbang. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai isu-isu tantangan dan tekanan yang dialami oleh laki-laki dari perspektif kesehatan mental, pendidikan, dan karir.

Di era modern ini, kesehatan mental laki-laki sering kali menjadi isu yang kurang mendapat perhatian memadai, padahal mereka menghadapi

berbagai tekanan dan tantangan, terutama di lingkungan kerja. Data dari tahun 2019 menunjukkan bahwa dari total penduduk Indonesia sebanyak 269,58 juta jiwa, terdapat 2,7% laki-laki yang mengalami gangguan kecemasan dan 2% yang mengalami depresi. Ini berarti sekitar satu dari lima laki-laki di Indonesia menghadapi masalah kesehatan mental. Namun, survei yang dilakukan oleh Onepoll mengungkapkan bahwa sebanyak 63% laki-laki yang pernah atau sedang menjalani perawatan kesehatan mental memilih untuk menyembunyikan kondisi mereka. Hal ini erat kaitannya dengan stigma sosial yang menganggap laki-laki harus selalu kuat dan tidak boleh menunjukkan kelemahan, sehingga banyak laki-laki enggan mencari bantuan dan justru menutupi kondisi mental mereka. Akibatnya, beberapa dari mereka mungkin beralih ke perilaku negatif seperti penyalahgunaan alkohol, narkoba, atau bahkan menyakiti diri sendiri sebagai bentuk pelarian dari tekanan psikologis yang mereka alami.

Tekanan sosial yang dihadapi laki-laki juga sangat besar, terutama dalam hal pendidikan dan karir. Laki-laki sering dianggap sebagai "pemberi nafkah" utama dalam keluarga, sehingga mereka menghadapi ekspektasi tinggi untuk mencapai kesuksesan finansial dan profesional. Tekanan ini membuat banyak laki-laki merasa harus terus berusaha mencapai target karir yang tinggi, meningkatkan pendapatan, dan menjadi tulang punggung ekonomi keluarga. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu untuk istirahat serta kehidupan pribadi sering kali berdampak negatif pada kesejahteraan mental mereka. Tingginya tingkat stres, kecemasan, dan depresi yang dialami oleh laki-laki tidak jarang merusak keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memengaruhi hubungan sosial dan keluarga mereka.

Selain itu, budaya kerja di banyak perusahaan di Indonesia juga turut memperburuk kondisi kesehatan mental para karyawan laki-laki. Riset dari Gallup, Inc. menunjukkan bahwa 76% karyawan di Indonesia merasa tidak termotivasi dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada hilangnya produktivitas hingga 27 hari kerja per tahun akibat masalah kesehatan mental. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, gaya kepemimpinan yang buruk, serta kurangnya apresiasi dari perusahaan dapat menyebabkan stres berkepanjangan, depresi, dan kelelahan. Kelelahan kerja ini tidak hanya mempengaruhi performa individu, tetapi juga sikap dan perilaku mereka dalam berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif.

Masalah kesehatan mental laki-laki di lingkungan kerja sering kali luput dari perhatian karena sifatnya yang tidak terlihat secara fisik. Padahal, kondisi ini sangat memengaruhi kualitas hidup dan produktivitas mereka. Stigma sosial yang melekat pada laki-laki untuk selalu tampil kuat dan mandiri membuat mereka enggan mengungkapkan kesulitan yang dialami, sehingga dukungan yang mereka butuhkan sering kali tidak terpenuhi. Oleh karena itu, perlu ada perubahan paradigma dalam masyarakat untuk lebih memahami bahwa laki-laki juga memiliki kebutuhan emosional dan mental yang harus diperhatikan serta didukung.

Secara keseluruhan, tantangan yang dihadapi laki-laki dalam aspek kesehatan mental, pendidikan, dan karir menuntut adanya kesadaran dan tindakan yang lebih serius dari berbagai pihak, termasuk keluarga, masyarakat, institusi pendidikan, dan dunia kerja. Mengurangi stigma terhadap kesehatan mental, memberikan ruang bagi laki-laki untuk mengekspresikan perasaan dan kebutuhan mereka, serta menciptakan

lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah langkah-langkah penting. Dengan demikian, laki-laki tidak hanya dapat bertahan menghadapi tekanan sosial, tetapi juga dapat berkembang secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

Maka, dapat dikatakan bahwa kesehatan mental dapat mempengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Kondisi kesehatan mental saat ini sangat perlu ditingkatkan. Dengan memprioritaskan dukungan, dan sumber daya kesehatan mental, perusahaan dapat berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan moral, dan menumbuhkan budaya kerja positif yang rentan terhadap produktivitas dan Pertumbuhan perusahaan merupakan aspek krusial dalam pengembangan ekonomi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa laki-laki juga memerlukan dukungan serta ruang untuk mengekspresikan emosi dan memenuhi kebutuhan mental mereka. Menghilangkan stigma yang terkait dengan kesehatan mental, menghargai keberagaman pilihan pendidikan, serta mendukung keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi merupakan langkah fundamental untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan sehat secara mental.

Dalam pengelolaan perusahaan, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), pertumbuhan dan peningkatan kinerja menjadi indikator utama. BUMD terus berupaya melakukan perbaikan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara intensif dan berkualitas. Dengan adanya peningkatan kualitas kinerja karyawan, dampak positif tidak hanya dirasakan oleh individu karyawan tetapi juga oleh perusahaan secara

keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu bersaing di pasar harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan wajib menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan agar kinerja mereka dapat terus ditingkatkan.

BUMD memiliki peranan strategis dalam pembangunan ekonomi daerah. Sebagai entitas yang didirikan untuk memberikan manfaat bagi perekonomian daerah dan memenuhi kebutuhan masyarakat melalui penyediaan barang dan jasa bermutu, BUMD harus mampu mengoptimalkan pengelolaan dan pelayanannya. Kinerja BUMD yang baik akan berkontribusi pada peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta mendukung kemandirian fiskal daerah. Namun, kenyataannya kontribusi BUMD terhadap perekonomian daerah masih belum optimal, dengan banyak BUMD yang mengalami kerugian dan kontribusi laba yang relatif kecil dibandingkan aset yang dimiliki. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional BUMD.

Selain itu, sinergi antara BUMD dan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) juga memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. UMKM merupakan tulang punggung ekonomi nasional yang memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penciptaan lapangan kerja. BUMD dapat berperan sebagai penggerak ekonomi daerah dengan mendukung pengembangan UMKM melalui berbagai program yang memberikan kesempatan bagi wirausahawan kecil dan mikro

untuk mengembangkan bisnis mereka, termasuk akses ke pasar yang lebih luas.

Secara keseluruhan, pertumbuhan perusahaan, khususnya BUMD, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas serta dukungan terhadap kesehatan mental dan keseimbangan hidup karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, memberikan kontribusi nyata terhadap perekonomian daerah, dan menciptakan masyarakat yang lebih sehat dan inklusif secara sosial dan ekonomi

Pada umumnya, perusahaan-perusahaan mengadakan kegiatan pelatihan bagi karyawan sebagai solusi terutama jika pelatihan tersebut berakar pada empati dan penerimaan. Baik itu sebagai solusi mandiri atau bagian dari program kesehatan, pelatihan-pelatihan di perusahaan harus tetap dilaksanakan untuk para karyawan tanpa mengecualikan siapapun. Pelatihan kesehatan mental juga paling efektif jika dilakukan secara berkala dan dikembangkan secara bertahap. Hal ini disebabkan agar informasi dapat dipahami dan setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dari waktu ke waktu.

Kesehatan mental karyawan merupakan aspek penting yang dapat dikategorikan dalam konsep kesejahteraan di lingkungan kerja atau workplace well-being. Konsep ini menggambarkan kondisi di mana karyawan merasakan perasaan dan situasi yang positif selama berada di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Menurut Harter, Schmidt, dan Keyes (2004), workplace well-being mencerminkan bagaimana perasaan positif yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya dapat menciptakan suasana yang

kondusif dan mendukung produktivitas kerja.

Perasaan positif ini tidak hanya berasal dari individu itu sendiri, tetapi juga diperkuat oleh dukungan positif yang diberikan oleh organisasi. Dukungan tersebut bisa berupa penghargaan atas kontribusi karyawan, serta upaya organisasi dalam mengembangkan dan meningkatkan keterampilan karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, hal ini akan menumbuhkan rasa sejahtera dalam diri mereka. Rasa sejahtera ini menjadi pendorong utama bagi semangat kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal.

Lebih jauh, kesejahteraan mental di tempat kerja melibatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi tekanan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik biasanya dapat mengelola stres dengan efektif, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta merasa nyaman dan percaya diri dalam lingkungan kerjanya. Kondisi ini memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi, sekaligus menjaga keseimbangan emosional dan psikologis yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.

Organisasi yang peduli terhadap kesehatan mental karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, perhatian terhadap kesehatan mental karyawan merupakan investasi penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan organisasi di masa depan.

Karyawan pria Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, yang

berjumlah kurang lebih 79% dari total karyawan, juga tidak luput dari permasalahan ini. Kondisi kesehatan mental yang tidak optimal dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan interaksi sosial mereka di lingkungan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka Perumdam Tirta Kencana Departemen Sumber Daya Manusia Divisi Diklat berkerjasama dengan ESQ Training Center untuk menyelenggarakan program "AMAZING MAN" sebuah pelatihan yang dirancang khusus untuk membangun kesadaran diri, kecerdasan emosional dan spiritualitas bagi karyawan pria.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu prosedur atau cara ilmiah yang sistematis dan terstruktur, yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi secara akurat dan terpercaya. Tujuan utama dari penggunaan metode penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang relevan dan berguna sesuai dengan kebutuhan serta tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu studi atau penelitian. Dengan metode penelitian, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya valid dan dapat dipertanggungjawabkan, tetapi juga sesuai dengan konteks dan fokus penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam konteks artikel ini, metode penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif sendiri merupakan suatu cara penelitian yang lebih menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti, dengan mengutamakan aspek-aspek seperti makna, pengalaman, dan perspektif subjek penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi secara lebih rinci dan komprehensif,

sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan mendalam mengenai objek atau masalah yang sedang dikaji. Oleh karena itu, penggunaan metode penelitian kualitatif dalam artikel ini diharapkan dapat menghasilkan data yang tidak hanya berupa angka atau statistik, tetapi juga berupa deskripsi, narasi, dan interpretasi yang mendalam sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Penelitian kualitatif merupakan metode yang menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi yang dilakukan. Pada kegiatan pelatihan well-being ini dilakukan dengan metode berupa presentasi, diskusi serta praktik.

1.1 Mental Health

Dalam ranah psikologi, terdapat hubungan yang sangat erat antara kesehatan mental karyawan dengan kondisi dan suasana kerja di perusahaan. Kesehatan mental karyawan bukan hanya sekadar aspek pribadi, melainkan juga faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja. Berbagai kasus yang ditemukan di sejumlah perusahaan menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, ketika seorang karyawan mengalami kondisi emosional yang tidak stabil, hal ini dapat menyebabkan penurunan kemampuan konsentrasi saat mengikuti rapat atau saat mengambil keputusan penting. Selain itu, gangguan kesehatan mental juga berpengaruh pada hubungan interpersonal di tempat kerja, sehingga interaksi dengan rekan kerja menjadi lebih sulit dan dapat menghambat kerja sama tim yang efektif. Ketika kesehatan mental seorang karyawan terganggu, maka produktivitas kerja secara keseluruhan cenderung menurun. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sangat penting untuk memastikan kesehatan mental tetap terjaga. Beberapa strategi yang dapat diterapkan di lingkungan kantor antara lain adalah pengelolaan stres kerja secara efektif, pengaturan waktu kerja yang seimbang, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Dalam hal ini, perusahaan memiliki peran penting untuk menyediakan layanan konsultasi kesehatan mental sebagai bentuk dukungan agar karyawan dapat menjaga kondisi mentalnya tetap prima.

Kesehatan mental merupakan konsep yang luas dan mencakup berbagai aspek kesejahteraan individu. Secara umum, kesehatan mental meliputi kesejahteraan subjektif, perasaan efikasi diri atau kemampuan diri yang dirasakan, otonomi dalam mengambil keputusan, kompetensi dalam menjalankan tugas, ketergantungan antar generasi, serta pengakuan atas kemampuan seseorang untuk mewujudkan potensi intelektual dan emosionalnya. Kesehatan mental juga didefinisikan sebagai suatu keadaan sejahtera di mana individu mampu mengenali kemampuan dirinya, mampu menghadapi tekanan hidup yang normal, bekerja secara produktif dan bermanfaat, serta memberikan kontribusi positif kepada komunitas di sekitarnya.

Mental health atau kesehatan mental bukan hanya soal mengatasi gangguan jiwa, tetapi juga tentang bagaimana meningkatkan kompetensi individu dan komunitas serta memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran hidupnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesehatan mental harus menjadi perhatian bersama, bukan hanya bagi mereka yang mengalami gangguan mental. Kesehatan mental, fisik, dan

sosial merupakan tiga aspek yang saling berkaitan erat dan sangat penting untuk kualitas hidup seseorang. Seiring dengan meningkatnya pemahaman tentang hubungan saling ketergantungan ini, semakin jelas bahwa kesehatan mental merupakan fondasi utama bagi kesejahteraan individu, masyarakat, dan bahkan negara secara keseluruhan.

Masalah kesehatan mental merupakan fenomena yang umum terjadi di dunia kerja dan memiliki potensi dampak yang luas terhadap pekerja dan organisasi. Dampak negatif yang dapat muncul antara lain diskriminasi terhadap pekerja yang mengalami masalah kesehatan mental, penurunan produktivitas kerja, serta menurunnya kualitas kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Selain itu, otoritas kompensasi juga mencatat adanya peningkatan kasus stres kerja yang menyebabkan gangguan kesehatan mental pada pekerja (LaMontagne et al., 2014). Gangguan kesehatan mental yang dialami oleh pekerja dapat berupa gangguan klinis seperti depresi berat dan gangguan kecemasan, maupun gangguan sub-klinis seperti stres psikologis yang tidak terdiagnosis secara medis, namun tetap memengaruhi kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan (Ilpaj & Nurwati, 2020).

Mengingat seorang karyawan menghabiskan setidaknya sepertiga dari waktunya di tempat kerja, sangat mungkin bahwa kondisi mental yang dialami di lingkungan kerja akan berdampak pada kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Oleh sebab itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawannya, termasuk aspek kesehatan mental. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menegaskan pentingnya pengaturan K3 yang mencakup aspek kesehatan mental

pekerja sebagai bagian dari regulasi terbaru yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

Dengan adanya tantangan tersebut, sangat diperlukan dukungan dan perhatian yang serius dari perusahaan terhadap kesehatan mental karyawannya. Upaya menjaga kesehatan mental karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu tersebut, tetapi juga bagi kelangsungan dan kemajuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, prinsip intervensi yang relevan banyak diambil dari bidang psikologi, khususnya psikologi positif, yang menekankan kondisi dan proses yang dapat mendukung perkembangan optimal individu, kelompok, dan institusi.

Beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan antara lain adalah keterlibatan aktif karyawan dalam pekerjaan mereka, kepemimpinan yang otentik dan suportif, budaya kerja yang mendukung, serta modal sosial di tempat kerja yang kuat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan, perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai fungsi optimal mereka, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kesejahteraan mental secara keseluruhan.

1.2 ESQ *Well-Being*

Perkembangan dalam bidang psikologi positif telah memperkenalkan istilah baru yang dikenal sebagai *well-being* atau kesejahteraan. Istilah ini secara umum merujuk pada kondisi individu maupun kelompok yang mencerminkan keadaan sejahtera dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk aspek sosial, ekonomi, psikologis, spiritual, maupun kesehatan medis. Dengan kata lain, *well-being* mengandung makna tentang keadaan yang sehat dan bahagia secara menyeluruh, yang mencerminkan keberhasilan seseorang dalam mencapai

keseimbangan dan kepuasan dalam hidupnya.

Selain itu, *well-being* juga sering dikaitkan dengan konsep kebahagiaan, di mana kebahagiaan dianggap sebagai tujuan utama dari berbagai aktivitas yang dilakukan manusia. Menurut pandangan Allardt, *well-being* didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan individu untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, baik yang bersifat material maupun non-material. Dengan demikian, *well-being* mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan ekonomi, kesehatan, hubungan sosial, serta aspek psikologis yang mendukung kehidupan yang bermakna dan memuaskan.

Dalam perspektif lain, menurut Diener, *well-being* yang bersifat hedonic berfokus pada pencarian kebahagiaan melalui pengalaman positif dan penghindaran terhadap perasaan tidak menyenangkan atau sakit. Pendekatan ini menekankan pentingnya emosi positif dan pengalaman menyenangkan sebagai indikator utama dari kesejahteraan seseorang. Secara keseluruhan, konsep *well-being* mencerminkan keadaan di mana individu merasa puas dan bahagia dengan kehidupannya, serta mampu menjalani kehidupan secara optimal dan bermakna.

Dengan demikian, *well-being* tidak hanya sekadar keadaan tanpa masalah, tetapi juga mencakup aspek-aspek yang mendukung pertumbuhan pribadi, hubungan sosial yang sehat, dan pencapaian tujuan hidup. Konsep ini menjadi pusat perhatian dalam psikologi positif karena menekankan pentingnya membangun kualitas hidup yang lebih baik dan bermakna, serta meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh bagi individu maupun masyarakat.

Adapun beberapa jenis *well-being* yaitu:

1. *Career Well-Being*

Kesejahteraan karir singkatnya adalah ketika kita menyukai apa yang kita lakukan setiap hari. Jadi, kita itu suka dengan pekerjaan yang kita lakukan. Karyawan yang memiliki *career well-being* yang rendah cenderung kurang produktif, kurang puas di tempat kerja, dan pada akhirnya muncul keinginan *turnover*.

2. *Social Well-Being*

Kesejahteraan sosial bisa diwakilkan dengan memiliki persahabatan yang berarti dalam hidup Anda. Jenis *well-being* ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, mengembangkan hubungan yang bermakna dengan orang lain, dan memelihara dukungan sosial yang membantu anda mengatasi kesepian. Keterampilan bersosial seperti komunikasi, bersyukur, dan kebaikan diprediksi mampu meningkatkan *social well-being*. Beberapa keterampilan tersebut mampu memudahkan kita memiliki interaksi yang positif dengan orang lain.

3. *Financial Well-Being*

Ketika kita mampu mengelola uang dengan baik, akan membantu dalam tercapainya kesejahteraan finansial. Dilaporkan bahwa ketika dalam kondisi berjuang atau menderita karena *financial well-being*, adalah satu-satunya prediktor terkuat dari kekhawatiran dan stres sehari-hari bagi para karyawan. Sebagai catatan, tidak ada organisasi yang diuntungkan dari karyawan yang khawatir dan stress. Dengan kata lain, *financial well-being* adalah tentang keamanan finansial. Banyak cara yang terkenal untuk menerapkan pengelolaan uang yang lebih baik, meliputi: kebutuhan, tabungan/investasi, dana darurat, asuransi, juga hiburan.

4. *Physical Well-Being*

Physical well-being, artinya kita cukup fit atau memiliki energi yang cukup untuk mengerjakan atau menyelesaikan tugas kerja. Fungsi tubuh yang baik tentu didapatkan dari kebiasaan hidup sehat dan kebiasaan olahraga yang baik. Sederhananya, kita harus memahami diri kita sendiri agar mampu menerapkan strategi yang efektif dalam kehidupan kita sehari-hari.

5. *Community Well-Being*

Community well-being intinya adalah kita menyukai tempat dimana kita berada. Sehingga, hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam komunitas, budaya, dan lingkungan yang berkembang. *Community well-being* juga meliputi perasaan aman hidup di lingkungannya dan bangga dengan menjadi bagian komunitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mental Wellbeing Training merupakan Pemahaman dan ketrampilan Mental Wellbeing esensial bagi karyawan membantu mengelola stres, meningkatkan fokus kerja, merangsang kreativitas, mengembangkan kesejahteraan mental, meningkatkan hubungan interpersonal, dan membangun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan mengintegrasikan inisiatif kesehatan, mengakui kontribusi individu, dan membina hubungan yang positif, organisasi dapat membangun secara holistik pendekatan kesejahteraan mental di bekerja, berkontribusi lebih banyak terlibat, puas, dan tangguh tenaga kerja.

Well-Being menjadi sangat penting karena menurut *Global Human Capital Trends* (2020) menyatakan bahwa 80% karyawan Karyawan yang memiliki kualitas hidup yang baik bekerja lebih produktif, loyal, dan lebih baik dalam melayani pelanggannya. Sedangkan, menurut Mckinsey (2020)

menyatakan bahwa karyawan merasa bahwa tujuan dan kualitas hidup mereka ditentukan oleh pekerjaan dan perusahaan mereka.

Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda menyelenggarakan kegiatan "*Amazing Man*" melalui kegiatan ESQ *Mental Wellbeing* ini dengan jadwal dan rundown yang telah disusun dan disepakati bersama. Kegiatan "*Amazing Man*" ini dilaksanakan selama 2 hari pada tanggal 10 – 11 Agustus 2024 yang diadakan pada Ballroom Five Premiere Hotelm Jl. Bhayangkara, Kota Samarinda. Kegiatan ESQ Soft Skill Training "*Amazing Man*" diikuti oleh total 374 (Tiga Ratus Tujuh Puluh Empat) orang peserta yang seluruhnya adalah karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Mekanisme pelaksanaan kegiatan "*Amazing Man*" yang diselenggarakan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

- a. Penyampaian surat tugas melalui Smart Office kepada pegawai yang telah ditentukan perusahaan untuk mengikuti kegiatan ESQ Soft Skill Training "*Amazing Man*".
- b. Kegiatan dibuka oleh Direktur Utama Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, Bapak Nor Wahid Hasyim, S.T., M.M.
- c. Kegiatan dilaksanakan secara tatap muka di Ballroom Five Premiere Hotel, Kota Samarinda
- d. Kegiatan diisi oleh pembicara dari ESQ Leadership Center Area Kaltim-Kaltara.

Adapun kegiatan ini dilakukan dengan metode melalui penyampaian materi, berdiskusi, serta praktik langsung kegiatan yang telah disampaikan pada pelatihan tersebut. Unit materi pada kegiatan ini yaitu :

1. *Why and Amazing Man*

Materi ini bertujuan untuk menguraikan mengapa laki-laki, sebagai sosok yang sering dianggap "amazing man", menghadapi tantangan kompleks yang memerlukan perhatian serius dari semua pihak guna menciptakan lingkungan yang lebih suportif dan sehat bagi mereka.

a. Perbedaan Persepsi

Perbedaan persepsi yang berasal dari faktor internal seperti perasaan, pengalaman, dan motivasi, serta faktor eksternal berupa stimulus dan lingkungan kerja, harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan konflik antar anggota kelompok. Upaya untuk menyamakan persepsi melalui komunikasi yang efektif dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk menjaga kekompakan dan meningkatkan produktivitas kerja dalam kelompok. Jika perbedaan persepsi ini tidak diatasi, maka potensi terjadinya disfungsi dalam kelompok akan semakin besar, yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat kerja dan efektivitas pencapaian tujuan bersama.

b. Mengadaptasi teknologi baru

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baru untuk menghadapi masalah. Adaptasi teknologi penting karena memungkinkan individu tetap relevan dan kompetitif, membantu bertahan dan berkembang di era modern, serta memudahkan dan menghemat waktu.

c. Bawahan dan Rekan Kerja Beda Generasi

Perbedaan antar generasi di tempat kerja adalah hal yang biasa dan tidak bisa dihindari. Setiap generasi memiliki cara pandang, gaya komunikasi, dan nilai yang berbeda. Namun, dengan komunikasi yang baik dan saling

menghargai kelebihan masing-masing generasi, hubungan kerja bisa tetap harmonis.

Untuk menjaga kerja sama yang efektif, penting untuk meningkatkan komunikasi lintas generasi dan menyatukan persepsi antara bawahan dan rekan kerja. Dengan begitu, perbedaan tersebut dapat menjadi kekuatan yang memperkuat kerja tim dan mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

d. Perubahan yang sangat cepat *Size Of Role* (Tantangan) vs *Size Of Person* (Diri)

Perubahan yang sangat cepat ini menjadi suatu tantangan yang dapat dirasakan pada saat ini. Dengan menghadapi sebuah perubahan di zaman yang berkembang *Size of Person* (Diri) harus dapat menguasai berbagai basic skill, harus dapat mampu mengembangkan value, serta dapat menyesuaikan dengan cepat dan tepat.

e. Kompetensi

Persaingan yang terjadi antara individu atau kelompok merupakan suatu proses di mana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai posisi yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaing-pesaingnya. Dalam konteks dunia kerja, kompetisi ini bukanlah sekadar adu tenaga atau kekuatan fisik, melainkan lebih menekankan pada penggunaan berbagai aspek seperti keterampilan, kecerdasan, dan keahlian khusus yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok. Melalui pemanfaatan kemampuan-kemampuan tersebut, para pekerja atau tim berusaha menciptakan prestasi-prestasi baru yang dapat membedakan mereka dari para pesaing lainnya.

Kompetisi dalam lingkungan profesional ini sangat penting karena mendorong setiap orang untuk terus meningkatkan kualitas diri dan hasil

kerjanya. Dengan adanya persaingan yang sehat, individu maupun kelompok terdorong untuk berinovasi, belajar hal-hal baru, serta mengasah kemampuan mereka agar dapat memberikan kontribusi terbaik. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi perkembangan karier masing-masing individu, tetapi juga bagi kemajuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain itu, kompetisi dalam dunia kerja juga menuntut kecerdasan dalam mengambil keputusan, keahlian dalam menjalankan tugas, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Semua elemen tersebut harus digunakan secara optimal agar dapat menghasilkan hasil kerja yang unggul dan berkualitas tinggi. Dengan demikian, persaingan yang terjadi bukanlah tentang siapa yang lebih kuat secara fisik, melainkan siapa yang mampu memanfaatkan potensi intelektual dan keahlian secara maksimal untuk mencapai keberhasilan yang lebih besar.

Secara keseluruhan, persaingan di dunia kerja merupakan sebuah proses yang konstruktif dan positif, yang mendorong setiap individu atau kelompok untuk terus berkembang dan berprestasi. Kompetisi ini menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, di mana setiap orang berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan bersama

f. Ketangkasan

Dalam lingkungan kerja, ketangkasan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kemampuan organisasi dalam berbagai hal, seperti asosiasi, pekerjaan berikutnya, bakat, pendukung, ketertarikan, dan kapasitas.

g. Kapasitas

Kapasitas kerja adalah kemampuan fisik prima yang diperlukan seseorang untuk melakukan

pekerjaannya dengan optimal.. Selaain itu, hal ini juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dalam suatu medan kerja tertentu. Kapasitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

2. *Grand WHY*

Materi ini menjelaskan tentang berbagai alasan mengapa manusia memiliki dorongan untuk hidup (Strong Why), dorongan untuk eksis dan dicintai (Big Why), serta dorongan untuk berkontribusi dan memiliki makna hidup (Grand Why). Menurut Ary Ginanjar, jika seseorang mampu menggabungkan ketiga dorongan ini, maka ia akan menjadi manusia Sejati.

Success Tips

$$E + R = O$$

Evenet + Response = Outcome

3. *Growht Maindset*

Growht Maindset merupakan pola pikir yang percaya bahwa kemampuan dan kecerdasan seseorang dapat berkembang melalui usaha, latihan, dan ketekunan.

a. *Fixed Maindset :*

- Menghindar Tantangan
- Menilak Kritik dan saran
- Fokus pada pembuktian diri
- Merasa terancam atas keberhasilan orang lain
- Tidak bisa amenerima kegagalan atau kesalahan
- Menghindari hal – hal yang tidak biasa
- Percaya bahwa bakat itu bersifat statis

b. *Growth Maindset :*

- Melihat tantangan sebagai peluang
- Menerima masukan yang membangun

- Fokus pada proses, bukan hasil
- Terinspirasi oleh keberhasilan orang lain
- Belajar dan tumbuh dari kegagalan
- Selalu keluar dari zona nyaman

4. *Maindfulness*

Materi terakhir yang disampaikan pada kegiatan "Amazing Man" ini adalah *Maindfulness*. *Mindfulness* adalah praktik untuk melatih kesadaran dan perhatian terhadap momen saat ini tanpa penilaian. *Maindfulness* bertujuan untuk kembali terkoneksi dengan Tuhan, kembali terkoneksi dengan diri, kembali terkoneksi dengan orang lain, serta kembali terkoneksi dengan alam.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pada pembahasan yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan Karyawan pria Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, yang berjumlah kurang lebih 79% dari total karyawan, juga tidak luput dari permasalahan kesehatan mental. Kondisi kesehatan mental yang tidak optimal dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan interaksi sosial mereka di lingkungan kerja. Perumdam Tirta Kencana Departemen Sumber Daya Manusia Divisi Diklat berkerjasama dengan ESQ Training Center untuk menyelenggarakan program "AMAZING MAN" sebuah pelatihan yang dirancang khusus untuk membangun kesadaran diri, kecerdasan emosional dan spiritualitas bagi karyawan pria. Kegiatan yang diselenggarakan oleh Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang memprioritaskan kesejahteraan mental yang terlibat menumbuhkan lingkungan di mana karyawan merasa didukung,

dihargai, dan didorong dalam pribadi mereka dan pertumbuhan profesional.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan ini, ucapan terimakasih penulis panjatkan kepada Sang Pencipta Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat, tauhid dan hidayah Nya penulis dapat menyelesaikan artikel yang berjudul "Amazing Man melalui ESQ Mental Wellbeing Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda" dengan lancar hingga selesai. Namun, sesungguhnya penulis pun menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, penulisan skripsi ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA. (2022). Title. 9(1862131), 356-363.
- Ardiansyah, S., Yunike, Ardiansyah, S., Tribakti, I., Suprpto, Saripah, E., Febriani, I., Zakiyah, Kuntoadi, G. B., Muji, R., Kusumawaty, I., Narulita, S., Juwariah, T., Akhriansyah, M., Putra, E. S., & Kurnia, H. (2023). Buku Ajar Kesehatan Mental.
- Artikel, I. (2022). Pelatihan dan Pendampingan Digitalisasi dalam Pemanfaatan Platform Digital pada Pelaku Usaha UMKM di Desa Salo Palai. 3(2), 1068-1077.
- AZYZ, A. N. M. (2018). Hubungan Antara School Well-Being Dengan Kecemasan Akademik Pada Mahasiswa IAIN Kediri. IAIN Kediri, 1-23.
- Hayati. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. Fakultas Psikologi Universitas Borobudur, 8(2), 44-54.
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran. Gadjah Mada Journal of

Psychology (GamaJoP), 5(2), 178.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.50121>

Mei, V. N., Salma, N. A., Agustina, N. F., Jl, A., Hilir, G., Parongpong, K., Barat, K. B., & Barat, J. (2024). Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital (JUMABEDI) Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kesehatan Mental Di Kantor Pelayanan Sewa Tanah Pemerintah Kota Bandung Employee Performance Analysis Based On Mental Health In Office Of Land Rental Services Of The Go. 1(2), 244-254.

Ompusunggu, F., Theresia, T., Arkianti, M. M. Y., Manihuruk, G. A. M., Togatorop, L. B., & Rahawarin, V. H. P. (2023). Pekerja Sehat Produktivitas Kerja Meningkatkan: Edukasi Kesehatan Mental Di Lingkungan Kerja. Prosiding Konferensi Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Corporate Social Responsibility (PKM-CSR), 6, 1-8.
<https://doi.org/10.37695/pkmcsr.v6i0.1950>

Timur, M. K., Samarinda, K., & Sosial, I. (n.d.). PSIKOEDUKASI TENTANG GANGGUAN BIPOLAR UNTUK MENGALAMI GANGGUAN BIPOLAR DI PERUMDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA. 201-207.

Ummah, M. S. (2019). Title. Sustainability (Switzerland), 11(1), 1-14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PE_MBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Winda Meidina, D., & Netty Laura, dan S. (2022). The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home. Business Management Journal, 18(1), p-ISSN. <https://doi.org/10.30813/bmj>.