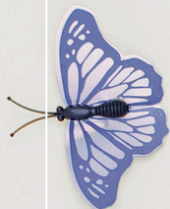




# MENTAL HEALTH AT WORK

LEBIH DARI SEKEDAR  
KESADARAN HINGGA  
TINDAKAN SEHARI-HARI





DALAM  
EDISI  
INI

Issue 255 - October 2025

**INFLUENCER**  
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



**HUMAN**dynamic

**01**

## MEMIMPIN DIRI SENDIRI



**Ritual Ketahanan: Kebiasaan Sehari-hari yang Melindungi Kesehatan Mental**

*Panduan Pelatihan Diri*

**02**

## MEMIMPIN BERSAMA



**Manajer sebagai Penjaga Kesehatan Mental: Seperti Apa Dukungan yang Sebenarnya**

*Buku Pedoman Manajer Langkah demi Langkah*

**03**

## MEMIMPIN LEBIH TINGGI



**ROI Kesejahteraan Mental: Mengapa Bisnis Tidak Boleh Mengabaikan Kesejahteraan**

*Artikel Kepemimpinan Pemikiran*

**04**

## SUDUT KESEHATAN



**Mematahkan Stigma: Percakapan yang Mengubah Budaya**

*Panduan Dialog*



# Ritual Ketahanan



## KEBIASAAN SEHARI-HARI YANG MELINDUNGI KESEHATAN MENTAL

Roma tidak dibangun dalam semalam, begitu pula ketahanan. Meskipun krisis dapat membuktikan betapa tangguhnyanya seseorang, krisis seharusnya bukan faktor utama dalam membangunnya. Ketahanan harus dipupuk setiap hari. Kabar baiknya, ketahanan bukanlah sifat yang permanen; melainkan kekuatan yang dapat dikembangkan seiring waktu. Ketahanan adalah sebuah proses (bagaimana kita merespons kesulitan) dan kapasitas (sumber daya internal dan eksternal yang dapat kita andalkan).

Individu yang sangat tangguh menunjukkan kemampuan untuk:

- **Berikan ruang untuk memproses emosi saat menghadapi kemunduran**
- **Mengatur emosi mereka dengan menggunakan pendekatan yang berbeda**
- **Mampu menerima perubahan yang tidak menguntungkan**
- **Fokus pada solusi, bukan masalah**
- **Terapkan sudut pandang yang tidak menghakimi dan berpikiran terbuka**
- **Cari dukungan eksternal jika diperlukan**

Ketahanan dapat disebut sebagai keterampilan, karena kemampuan untuk bangkit kembali dan pulih dari kesulitan membutuhkan pengetahuan dan praktik. Pengetahuan adalah apa yang bisa diterapkan dan bagaimana cara kerjanya, sementara praktik adalah

menguasai pengetahuan dan menyadari dampaknya.

Ketahanan dapat dikembangkan melalui praktik sehari-hari seperti:

- **Izinkan diri Anda untuk mengambil jeda mikro sepanjang hari**
- **Berikan jeda untuk bersyukur dan fokus pada sesuatu yang Anda syukuri**
- **Ciptakan kebiasaan kecil untuk menenangkan dan mengatur emosi sehari-hari**
- **Lakukan pemeriksaan sensorik selama 5 menit untuk membumikan diri Anda di saat ini**
- **Berlatihlah berbelas kasih pada diri sendiri dan terima apa yang telah terjadi**
- **Buatlah jurnal harian dan renungkan ide-ide pengembangan diri**
- **Jadilah penasaran dan jelajahi kemungkinan dengan pola pikir pemula**
- **Mengetahui nilai-nilai dan prinsip-prinsip Anda: melupakan, mempelajari kembali, mempertahankan dan menantang keyakinan Anda**

Seiring dunia bisnis menjadi semakin kompetitif dan tak terduga, kepemimpinan juga berarti mampu menghadapi perubahan. Semakin banyak perubahan, semakin besar pula tuntutan kepemimpinan dalam suatu lingkungan. Dan salah satu penentu krusialnya adalah ketahanan. Ketahanan bukan berarti kebal

terhadap perubahan, melainkan merespons secara konstruktif dan mempertahankan efektivitas dalam situasi yang menantang, yang pada akhirnya akan menghemat energi dalam tanggung jawab kepemimpinan.

### Ying Yin Lee

Konsultan / Eksekutif Senior  
Pembelajaran & Pengembangan  
Kapasitas, APAC



# MANAJER SEBAGAI PENJAGA KESEHATAN MENTAL SEPERTI APA DUKUNGAN YANG SEBENARNYA

Manajer sangat penting bagi organisasi karena mereka merupakan penghubung penting antara manajemen dan tim. Tanggung jawab mereka tidak hanya sekadar menyampaikan strategi dari atasan, tetapi juga berkolaborasi dengan tim, memberikan arahan, dorongan, dan dukungan. Manajer bukan sekadar atasan atau pelaksana perintah. Pada hakikatnya, mereka adalah fasilitator yang menciptakan lingkungan optimal bagi karyawan untuk berkembang dan mempertahankan tingkat kinerja yang luar biasa.

Itulah sebabnya para manajer harus memahami tim mereka secara mendalam, sehingga mereka dapat memberikan dukungan tepat waktu ketika tantangan muncul. Berikut adalah empat langkah praktis untuk membantu para manajer bertindak sebagai "penjaga gerbang" kesehatan mental dalam tim mereka:



1

## KENALI TANDA-TANDA PERINGATAN DINI

Stres dan kelelahan biasanya tidak terjadi dalam hitungan menit. Seringkali, stres dan kelelahan dimulai dengan perubahan kecil, seperti kurang fokus, perubahan perilaku & suasana hati yang negatif, atau kurangnya kinerja. Manajer dapat mengidentifikasi perilaku yang tidak biasa pada karyawan dengan mengamatinya secara berkala.

## CHECK IN TANPA MENGGANGGU

Karyawan mungkin tidak selalu merasa nyaman membicarakan masalah mereka dengan atasan. Awali percakapan dengan perhatian yang jujur: "Anda terlihat sedikit lelah hari ini, ada yang bisa saya bantu?" Dengarkan tanpa menghakimi. Meskipun kita tidak dapat menawarkan solusi langsung, memberi mereka ruang untuk berbicara dapat meredakan stres mereka.

Berdiskusi secara diam-diam dengan kolega dekat juga dapat memberikan wawasan yang berguna, karena karyawan sering kali lebih nyaman berbicara dengan rekan-rekannya.



3

## HUBUNGI DUKUNGAN PROFESIONAL

Jika kami mendapati situasi karyawan membutuhkan dukungan yang lebih mendalam, hubungkan mereka dengan sumber daya profesional seperti SDM, Program Bantuan Karyawan (EAP), atau pakar eksternal. Yang terpenting adalah memperhatikan dan menunjukkan kepedulian Anda kepada mereka, alih-alih hanya "melepaskan tanggung jawab". Pastikan Anda memantau mereka secara berkala, bahkan setelah mereka menerima dukungan profesional.

## MEMBINA LINGKUNGAN KEAMANAN PSIKOLOGIS

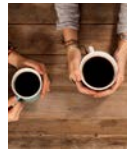
Rapat tim tidak boleh terbatas pada tugas dan hasil. Sediakan ruang terbuka di mana karyawan dapat berbagi kekhawatiran atau emosi mereka tanpa takut dihakimi. Lingkungan yang aman secara psikologis membantu mengurangi stres sekaligus membangun kohesi tim yang lebih kuat.



**Anh Nguyen**  
Konsultan Bisnis, APAC

4

Pada akhirnya, manajer tidak diharapkan untuk "memperbaiki" setiap masalah. **Tanggung jawab mereka yang sebenarnya adalah mengenali, mendengarkan, dan membimbing tim mereka menuju dukungan yang tepat.** Dengan melakukan ini, mereka melindungi kesejahteraan anggota tim sekaligus membangun tim yang tangguh.



## ROI KESEJAHTERAAN MENTAL:

# MENGAPA BISNIS TIDAK BOLEH MENGABAIKAN KESEJAHTERAAN

Beberapa tahun yang lalu, percakapan tentang kesehatan mental di tempat kerja seringkali hanya sebatas "kesadaran". Poster-poster dipasang, mungkin ada pekan kesehatan, lalu kehidupan berlanjut. Namun saat ini, kesadaran saja tidak cukup. Tantangan sebenarnya adalah membangun tempat kerja di mana kesejahteraan mental terintegrasi dengan cara kita bekerja sehari-hari, bukan sekadar pelengkap.

Mengapa hal ini penting bagi bisnis? Karena mengabaikan kesehatan mental itu mahal. Stres, kelelahan, dan ketidakhadiran diam-diam menguras produktivitas dan bakat, bahkan dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi. Di sisi lain, ketika orang merasa didukung dan aman, mereka tetap terlibat, datang dengan energi, dan bertahan lebih lama. Dengan kata lain, kesejahteraan bukan sekadar "hal yang menyenangkan"—melainkan keuntungan bisnis.

Jadi, bagaimana organisasi dapat melampaui niat baik dan menciptakan perubahan nyata? Kuncinya adalah tindakan-tindakan kecil dan konsisten yang dapat dilakukan oleh para pemimpin, manajer, dan karyawan:

**Jadikan itu bagian dari kinerja, bukan terpisah darinya.**

Lacak kesejahteraan bersama KPI Anda yang biasa. Tim yang lebih sehat berkinerja lebih baik.

**Bicarakan hal ini secara terbuka.**

Ketika para pemimpin berbagi praktik kesejahteraan mereka sendiri—atau sekadar menanyakan kabar—percakapan akan menjadi normal dan mengurangi stigma.

**Rancang pekerjaan dengan mempertimbangkan pemulihan.**

Istirahat, jadwal fleksibel, dan ruang untuk memulihkan tenaga bukanlah keuntungan; melainkan hal-hal yang membuat orang tetap berada dalam kondisi terbaiknya.

**Sesuaikan kebijakan dengan budaya.**

Akses ke program konseling atau kesejahteraan hanya efektif jika karyawan merasa aman untuk menggunakannya tanpa menghakimi.

Yang terpenting, budaya tidak dibangun oleh SDM saja. Budaya tercipta dalam momen sehari-hari—ketika seorang manajer menghormati batasan, ketika rekan satu tim saling mendukung, dan ketika semua orang merasa mereka bisa menjadi manusia di tempat kerja.

Kenyataannya sederhana: tenaga kerja yang kehabisan tenaga tidak dapat memberikan hasil yang berkelanjutan. Namun, ketika orang merasa aman, didukung, dan dihargai, kinerja akan mengikuti secara alami.

Jadi, inilah tantangannya: sebagai seorang pemimpin, tindakan kecil apa yang bisa Anda lakukan minggu ini untuk menunjukkan kepada tim Anda bahwa kesejahteraan mereka penting? Mulailah dari sana—ROI akan mengikuti.

**Shalini Gunarajan**  
Senior Consultant, Malaysia



# MEMATAHKAN STIGMA

## Percakapan yang Mengubah Budaya

Membicarakan kesehatan mental bisa terasa tidak pasti, atau bahkan dihindari sama sekali, tetapi diamnya kita justru membuat stigma tetap ada. Perubahan terjadi ketika kita bersuara – ketika kita memilih kata-kata yang membuka ruang bagi kejujuran dan kasih sayang, kita berkontribusi pada budaya di mana kesejahteraan menjadi hal yang normal.

Berikut panduan sederhana untuk percakapan ini.

### Memulai Percakapan

Alih-alih: "Kamu terlihat baik-baik saja!" (berfokus pada penampilan, bukan perasaan & meremehkan pengalaman mereka) Cobalah: "Aku perhatikan kamu terlihat sedikit lebih pendam dari biasanya. Aku hanya ingin bertanya—bagaimana kabarmu akhir-akhir ini?"

Alih-alih: "Sadarlah," atau "Semangat, nggak seburuk itu." Coba: "Aku di sini kalau kamu mau bicara. Kalau nggak, nggak apa-apa. Tapi aku harap kamu punya seseorang yang bisa kamu percaya untuk bercerita."

### Menutup dengan Hati-hati

"Aku senang sekali kita sudah bicara. Kamu tidak sendirian, dan aku di sini kapan pun kamu mau bicara. Ayo kita bicara lagi nanti."

### Dukungan yang Mendorong

"Apakah akan membantu jika kita menjajaki opsi dukungan bersama?"

Terkadang berbicara dengan seorang profesional dapat memberikan kelegaan atau meringankan beban. Maukah Anda berbagi sumber daya?

### Dengarkan Tanpa Menghakimi

Jika seseorang berbagi: "Saya merasa kewalahan/sedih/khawatir tentang...." Anda dapat mengatakan:

"Terima kasih sudah mempercayaku dengan hal itu."

"Saya mungkin tidak punya solusi untuk apa yang sedang Anda alami, tapi saya pasti bisa mendengarkan Anda tanpa menghakimi."

### Menormalkan Pengalaman

"Banyak dari kita menghadapi masalah kesehatan mental—masalah tersebut tidak menentukan siapa diri kita."

"Dibutuhkan keberanian untuk meminta bantuan, dan Anda tidak harus menghadapinya sendirian."

Ajukan pertanyaan terbuka seperti, "Apa kabarmu sebenarnya?"

Dengarkan secara aktif tanpa menyela

Validasi perasaan: Apa yang kamu alami kedengarannya sangat sulit. Tidak apa-apa untuk merasa seperti ini."

Hargai privasi dan bagikan HANYA dengan persetujuan

Ingatkan mereka bahwa mereka tidak sendirian



DO'S



DON'TS

Jangan meremehkannya dengan mengatakan, "Ini bukan masalah besar, bisa saja lebih buruk."

Jangan memberikan nasihat yang tidak diminta seperti "Cobalah untuk tidak memikirkannya." atau "Kamu hanya perlu menenangkan diri."

Jangan melabeli orang sebagai "gila", "lemah" atau "kamu harus kuat".

Jangan terburu-buru—diam juga bisa memberikan dukungan

Jangan memaksakan detail yang belum siap mereka bagikan

Setiap kali kita memilih empati daripada penghindaran, kita menantang stigma dan menciptakan tempat kerja di mana orang-orang merasa aman, didukung, dan dihargai. Ini bukan tentang memiliki naskah yang sempurna, tetapi tentang menunjukkan kepedulian yang nyata.

**Sonia Hillary**  
Konsultan, APAC

