

***EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM* SEBAGAI SARANA MENINGKATKAN KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI KARAWANG**

Arif Rahman Hakim, Linda Mora, Laela Kamila, Sinta Nurhidayah, Saoki Rahman, Kirana
Tiara Putri

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Arif.hakim@ubpkarawang.ac.id; linda.siregar@ubpkarawang.ac.id;
ps19.laelakamila@mhs.ubpkarawang.ac.id; ps19.sintahidayah@mhs.ubpkarawang.ac.id;
ps19.saokirahman@mhs.ubpkarawang.ac.id; ps19.kiranaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Bagi sebagian orang, bekerja adalah pengalaman yang menguras tenaga dan pikiran, terkadang membuat putus asa dan mengganggu kesehatan mental pekerja. Kondisi-kondisi negatif yang ada akibat situasi yang menekan tersebut perlu adanya intervensi sehingga tidak berdampak pada produktivitas kerja, salah satunya adalah dengan program *employee assistance program* (EAP). Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah Memberikan pendampingan kepada karyawan yang memiliki masalah psikologis di tempat kerja dengan pendekatan EAP serta memberikan layanan konseling kepada karyawan serta memberikan saran terkait intervensi yang perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan. Kegiatan yang dilakukan adalah sosialisasi, membangun komunikasi dengan pihak berwenang, menggali masalah dan melakukan konseling. Mitra dari pengabdian ini adalah beberapa perusahaan dan karyawan di daerah Karawang. Pelaksanaan dari bulan April sampai juli 2022. Terdapat 2 karyawan yang membutuhkan pendampingan, setelah melakukan konseling terhadap kedua karyawan tersebut, ditemukan pada karyawan pertama memiliki masalah keterlambatan masuk kerja, penurunan motivasi kerja, dan kemampuan komunikasi, kemudian pada karyawan kedua adanya masalah terkait kurangnya pengalaman pada jabatan barunya. Solusi yang diberikan terkait masalah yang ada, pada karyawan pertama disarankan untuk berkomunikasi dengan atasan perihal jam waktu kerja, diberi pelatihan motivasi kerja, dan melatih kontrol diri dan emosi. Lalu pada karyawan kedua sebaiknya diberikan pelatihan *leadership* dan pelatihan mengenai teknik

Karawang, 28 Februari 2023

bidang kerjanya untuk meningkatkan wawasan dalam bidang kerja karyawan. Rekomendasi selanjutnya sebaiknya melakukan pelatihan dan pengembangan mengenai 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin), K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja), dan *safety working* untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas kerja.

Kata kunci: Kesehatan mental, Employee assistance program, konseling

ABSTRACT

For some people, work is an experience that drains energy and mind, sometimes makes them hopeless and interferes with the mental health of workers. The negative conditions that exist due to the stressful situation require intervention so that it does not have an impact on work productivity, one of which is the employee assistance program (EAP). The purpose of this service activity is to provide assistance to employees who have psychological problems at work with the EAP approach and provide counseling services to employees and provide advice regarding interventions that need to be carried out by company management. The activities carried out are socialization, building communication with the authorities, exploring problems and conducting counseling. Partners of this service are several companies and employees in the Karawang area. Implementation from April to July 2022. There are 2 employees who need assistance, after counseling the two employees, it was found that the first employee had problems coming to work late, decreased work motivation, and communication skills, then the second employee had problems related to lack of experience in his new position. The solutions given are related to existing problems, the first employee is advised to communicate with his superiors about working hours, given work motivation training, and trains self-control and emotions. Then the second employee should be given leadership training and training on technical field work to increase knowledge in the field of employee work. The next recommendation is to conduct training and development regarding 5R (Concise, Neat, Clean, Careful, Diligent), K3 (Health and Safety), and safety working to improve service and work quality.

Karawang, 28 Februari 2023

Keywords: *Mental health, Employee assistance programs, counseling*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang sehat dan aman merupakan kondisi ideal yang diinginkan oleh setiap karyawan dan manajemen perusahaan, hal tersebut memiliki dampak yang positif bagi karyawan dan bagi perusahaan. Salah satu dampak positif bagi karyawan adalah meningkatnya keterlibatan kerja, motivasi yang baik, kepuasan kerja yang meningkat, yang pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas kerja. Meskipun demikian masih banyak ditemukan kondisi kerja yang kurang sehat dan aman sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak terlibat (*engage*). Penelitian yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2013 mengungkapkan bahwa 30 persen karyawan di Amerika merasa tidak *engage*, selain itu terdapat 13 persen karyawan yang tidak *engage* dengan populasi 142 negara di seluruh dunia (Schwartz & Porath, 2014). Penelitian lain menyebutkan bahwa terdapat tujuh puluh persen (70%) dari 300 juta jiwa yang mengalami gangguan mental umum di seluruh dunia, sebagian besar memiliki gangguan mental ringan dan sedang yang masih memungkinkan mereka untuk bekerja (Attridge M. , 2019).

Bagi sebagian orang, bekerja adalah pengalaman yang menguras tenaga dan pikiran, terkadang membuat putus asa dan mengganggu kesehatan mental pekerja. Kondisi-kondisi negatif yang ada akibat situasi yang menekan tersebut perlu adanya intervensi sehingga tidak berdampak pada produktivitas kerja, salah satunya adalah dengan program *employee assistance program (EAP)*. *EAP* adalah suatu program pendekatan yang didedikasikan oleh perusahaan untuk membantu peningkatan kualitas hidup karyawan dan keluarganya dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam mengatasi persoalan pribadi maupun permasalahan yang berasal dari tempat kerja (Attridge M. S., 2018). Program *EAP* biasanya disediakan oleh perusahaan (organisasi) untuk para anggota (karyawan) dan keluarganya, guna membantu mengatasi semua persoalan yang dihadapi, yang dapat mempengaruhi kehidupan dan kinerjanya (Attridge M. S., 2018). Program ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan karyawan berupa masalah pribadi, keluarga, maupun masalah-masalah yang ada dalam lingkup pekerjaan, oleh karena itu

Penulis tertarik Untuk Merancang Program ini, diharapkan program ini dapat menuai banyak manfaat serta dapat bekerjasama dengan beberapa perusahaan.

Tujuan dari pengabdian masyarakat ini untuk memberikan pendampingan kepada karyawan yang memiliki masalah psikologis di tempat kerja dengan pendekatan *EAP* melalui layanan konseling kepada karyawan dan memberikan saran terkait intervensi yang perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan

METODE

Metode pengabdian ini terdiri dari program kegiatan, analisis kebutuhan program, model atau pendekatan yang digunakan dalam menjalankan program, peserta yang terlibat, penyelesaian masalah di lapangan ataupun di lingkungan kegiatan pengabdian, hasil yang diinginkan dalam menjalankan program.

Program Kegiatan

Program kegiatan ini berupa kunjungan ke suatu perusahaan di wilayah Kabupaten Karawang, dan menerima keluhan dari *user* perusahaan tersebut tentang karyawannya, tim disini bertugas sebagai penghubung antara *user* dengan karyawan (bawahannya).

Analisa Kebutuhan Program

Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan *user* perusahaan tersebut, terdapat informasi tentang karyawan yang membutuhkan pendampingan oleh tim, yang kemudian informasi yang didapat akan dianalisa sebagai acuan untuk mencari solusi dari karyawan perusahaan tersebut.

Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam menjalankan program abdi masyarakat ini dilakukan melalui sesi konseling pada karyawan yang membutuhkan pendampingan.

Waktu dan Tempat Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan pada bulan April hingga bulan Juli 2022, di Resinda Park Mall Karawang.

Target/Subjek Kegiatan

Setelah melakukan wawancara dengan para *user* di perusahaan tersebut, terdapat 2 karyawan yang membutuhkan pendampingan dari tim.

Hasil yang diinginkan dalam pelaksanaan program

Hasil program yang diinginkan adalah mampu menyelesaikan permasalahan karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga dapat terciptanya kenyamanan dan keamanan dilingkungan kerja serta meningkatkan kesejahteraan mental dari karyawan tersebut.

Isi Konseling yang Dilakukan

Setelah menggali informasi dari narasumber melalui sesi konseling yang telah dilakukan, pada karyawan pertama dia menerima teguran mengenai keterlambatan masuk kerja, hal ini disebabkan karena dia harus mencuci dan mempersiapkan kebutuhan anaknya yang masih duduk di sekolah dasar sebelum berangkat ke sekolah, karena istrinya bekerja sebagai TKW di luar negeri sehingga dia harus menyiapkan kebutuhan anaknya seorang diri, selanjutnya dia mengalami penurunan motivasi kerja, hal ini karena dia dulu nya mengalami demosi jabatan, dulunya ia pernah menduduki jabatan sebagai *supervisor* selama 3 bulan, setelah beberapa bulan ada area manajer yang direkrut ke area tempat ia bekerja, ketika baru masuk manajer baru ini membawa aturan baru yang ia rasa tidak sesuai dengan dirinya. Permasalahan terakhir ialah terkait kurangnya komunikasi, dia menjelaskan dirinya sering mengeluarkan emosi yang meledak-ledak dan merasakan perasaan takut atau marah ketika berhadapan dengan orang lain.

Pada karyawan yang kedua, ia baru saja mendapatkan promosi jabatan, hambatan yang ia alami adalah kurangnya pengalaman pada posisi jabatan barunya ini, sehingga ia sering bertanya-tanya mengenai hal-hal yang ia belum tahu, hal ini ia lakukan tidak terjadi kesalahan fatal saat bekerja.

Evaluasi Hasil Konseling

Dari kegiatan konseling yang telah dilakukan kepada 2 karyawan tersebut, untuk Karawang yang pertama dalam mengatasi permasalahan keterlambatan masuk jam kerja dengan cara berkomunikasi dengan atasan terkait masalah kehidupan rumah tangga, serta diskusi terkait konsekuensi kerja yang dilanggar, diharapkan dapat dicari solusi terbaik terkait keterlambatan kerja. Untuk solusi masalah yang kedua sebaiknya ia diberikan pelatihan mengenai motivasi kerja untuk meningkatkan motivasi kerjanya, dan yang terakhir terkait permasalahan komunikasi yang kurang baik dapat dilatih teknik kontrol diri dan emosi dengan cara memilih kata-kata yang baik sebelum berucap mengingat AR sering berespon secara emosional ketika berhadapan dengan orang lain.

Untuk karyawan yang kedua, sebaiknya dia diberikan pelatihan *leadership* untuk menunjang kemampuan dia dalam memimpin suatu pekerjaan, dan diberikan pelatihan sesuai bidang kerjanya sebagai pengetahuan dirinya dalam menguasai bidang kerja dirinya sehingga dia mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan-bawahannya. Dengan melakukan saran yang telah diberikan tadi, diharapkan dapat menjadi langkah awal untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik serta dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi karyawan, pengunjung, dan perusahaan.

Rekomendasi

Setelah melakukan EAP (*Employee Assistance Program*) untuk meningkatkan kualitas karyawan, mungkin dapat melakukan program *Training and Development*, dalam kasus yang telah dialami oleh perusahaan yang bergelut dibidang jasa pelayanan pemeliharaan dan kebersihan di lingkungan Resinda Park Mall Karawang yang dapat diasah dan ditegaskan lagi mengenai pelatihan 5R (Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, Rajin), K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja), dan *safety*. Dengan demikian pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pengunjung yang datang ke Resinda Park Mall Karawang menjadi meningkat sehingga menjadi nilai tambah bagi perusahaan karena sudah mengembangkan karakter karyawan yang berkualitas dan terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Attridge, M. (2019). A Global perspective on Promoting Workplace Mental Health and the Role of Employee Assistance Programs. *American journal of health promotion*, 33(4), 622–629. doi:<https://doi.org/10.1177/0890117119838101c>
- Attridge, M. S. (2018). EAP Works: Global Results from 24,363 Counseling Cases with Pre-Post Data on the Workplace Outcome Suite (WOS). *Institute for Health and Productivity Management*, 10(2), 7-27.
- Schwartz, T., & Porath, C. (2014, Mei 30). *Why You Hate Work*. Retrieved Maret 31, 2022, from <https://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/why-you-hate-work.html>