



PROGRAM PELATIHAN MENTAL HEALTH AND WELLBEING BAGI KARYAWAN BANK ALINMA

Muh. Daud¹⁾ | Nur Fairuz Ariyadi¹⁾ | Nurmiati Fajramuis^{1*)} | Nurul Fadilah Muda¹⁾

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract: *In the world of work, there is one problem that must be faced by employees, including bank employees. That problem is burnout. The causes of burnout are due to various factors, including stress at work, excessive workload, and unsupported work environment. Burnout can cause various negative impacts on employees and companies. Therefore, an effort is needed to improve employees' mental well-being and reduce the risk of burnout. This training aims to improve mental well-being and reduce the risk of burnout through understanding and implementing mental health strategies in the Alinma Bank work environment. The research method involves delivering material, question and answer sessions, and pre-post test evaluation and is carried out via the Zoom Meeting platform. Mental health and welfare training was provided to 25 Alinma Bank employees in Makassar and Pangkep. The results showed that mental health and wellbeing training was effective in increasing employees' understanding of mental health. This is shown by the results of the pre-post-test which shows a significance value of 0.000. In addition, the results of the activity evaluation showed that the training participants were quite satisfied with the training materials and implementation.*

Keywords: *Burnout, Employee, Training*

Abstrak: Dalam dunia kerja, terdapat satu masalah yang harus dihadapi oleh karyawan, termasuk karyawan bank. Masalah tersebut adalah *burnout*. Penyebab dari *burnout* karena berbagai faktor, diantaranya adalah stres dalam bekerja, adanya beban kerja yang berlebihan, serta tidak didukungnya lingkungan kerja. *Burnout* dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap karyawan maupun perusahaan. Maka dari itu, perlunya sebuah upaya untuk peningkatan kesejahteraan mental karyawan dan mengurangi risiko *burnout*. Pelatihan ini bertujuan untuk Meningkatkan kesejahteraan mental dan mengurangi risiko *burnout* melalui pemahaman dan penerapan strategi kesehatan mental di lingkungan kerja Bank Alinma. Metode penelitian melibatkan penyampaian materi, sesi tanya jawab, dan evaluasi *pre-post-test* dan dilaksanakan melalui *platform Zoom Meeting*. Pelatihan *mental health and wellbeing* diberikan kepada 25 karyawan Bank Alinma di Makassar dan Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *mental health and wellbeing* efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan tentang kesehatan mental. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji beda *pre-post-test* yang menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,000. Selain itu, hasil evaluasi kegiatan menunjukkan bahwa peserta pelatihan cukup puas dengan materi dan pelaksanaan pelatihan.

Kata kunci: *Burnout, Karyawan, Pelatihan*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset vital yang berguna untuk kemajuan dan berkembangnya organisasi dalam menghadapi banyak perubahan yang telah terjadi. Terkait dengan adanya pembenahan organisasi, pembinaan lanjutan merupakan kunci berhasilnya organisasi. Terdapat cara agar pegawai untuk meningkatkan mutu yaitu dengan memperbaiki metode, serta model pembinaan pegawai. Hal ini dapat menjamin pegawai sehingga melakukan tugasnya dengan optimal dan tidak ada gangguan yang timbul dalam kinerjanya. Seperti yang diketahui pada umumnya bahwa manusia adalah seseorang yang melakukan perencanaan, sebagai pelaku, serta menentukan operasi sebuah organisasi. Sebab peran manusia secara aktif sangat dibutuhkan dan harus disertakan dalam organisasi, meskipun alat yang dibutuhkan canggih.

Saat ini perkembangan usaha jasa perbankan semakin maju. Dalam kehidupan perekonomian di Indonesia perkembangan tersebut adalah lembaga keuangan yang memiliki nilai strategis. Menurut Undang-undang Nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan dalam Pasal 1 ayat 1, bank adalah lembaga bisnis yang mengumpulkan uang dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan kemudian menyalurkan dana, tujuannya untuk meningkatkan taraf hidup kesejahteraan terhadap masyarakat. (Hartini, dkk. 2022). Salah satu tanda dari pesatnya perkembangan industri perkembangan yaitu dengan timbulnya beragam inovasi produk yang ditawarkan oleh bank. Hal ini termasuk ke dalam faktor pendorong agar persaingan antar pelaku bisnis dalam ranah perbankan di Indonesia semakin meningkat, (Ramadhani, 2018).

Bank Alinma adalah sebuah perusahaan perbankan yang beroperasi di Provinsi Sulawesi Selatan dan didirikan pada tahun 2022. Bank Alinma juga disebut sebagai Bank Perekonomian Rakyat yang artinya bank ini memiliki fokus yang lebih kuat pada dukungan terhadap sektor ekonomi yang melibatkan masyarakat atau kelompok tertentu, seperti UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) atau sektor-sektor yang mendukung pengembangan ekonomi masyarakat. Bank alinma memiliki total keseluruhan karyawan dan atasan sebanyak 57 orang. Visi dari Bank Alinma adalah menjadikan lembaga keuangan yang terkemuka dalam hal penyelesaian pembayaran, penghimpunan dana, serta penyediaan pembiayaan untuk pelanggan dalam sektor perdagangan informal, bisnis, dan perorangan. Sedangkan misi dari Bank Alinma, yaitu Tumbuh bersama dan meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian serta Mendukung Pemberdayaan UMKM. Karyawan yang bergerak di dalam Bank Alinma merupakan karyawan yang bergerak di bidang *Funding, Collection, Lending/kredit*, Operasional, SDM/umum, dan lain-lainnya. Karyawan diharapkan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Di masa sekarang, karyawan dapat dikatakan termasuk dalam aset penting sebuah perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif, diantaranya untuk merancang, menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab agar tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tidak baik dalam suatu perusahaan akan tidak berguna, meskipun perusahaan memiliki alat canggih.

Ketika karyawan memiliki antusiasme dalam bekerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan akan terpenuhi dengan baik. (Hasibuan, 2011). Perusahaan tidak seharusnya melakukan tuntutan terhadap karyawan dalam pekerjaannya tercapai, tetapi perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik, kesejahteraan karyawan, serta psikologis yang termasuk ke dalam kesehatan mental.

Saat ini di dalam dunia kerja memiliki satu masalah yang sedang gawat dihadapi. Masalah tersebut merupakan *mental health* yaitu *burnout*. Perusahaan sering mengalami kerugian akibat karyawan yang mengalami *burnout* sehingga menimbulkan kinerja karyawan

yang lambat. *Burnout* adalah kelelahan dalam fisik, mental, dan emosional. Semua hal tersebut dapat terjadi akibat stress yang dialami dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu, situasi dapat menuntut terlibatnya emosional tinggi. *Burnout* menyebabkan hambatan kualitas kinerja karyawan sehingga menimbulkan kerugian untuk organisasi. *Burnout* sering ditemukan dalam dunia kerja, ketika sehari-hari adanya rutinitas dan memiliki tekanan yang tinggi. *Burnout* merupakan sindrom yang dialami oleh seseorang akibat dari stres di lingkungan kerja secara berkepanjangan dan akibat seseorang belum berhasil dalam hal mengelola. Maka dari itu, ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan rekan kerja, serta menurunnya motivasi dalam bekerja (WHO, 2019).

Burnout dapat memiliki dampak negatif terhadap individu dan perusahaan, termasuk menurunnya kinerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout*, dan hal tersebut akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal. Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan bermacam-macam masalah kesehatan mental, serta fisik, buruknya rumah tangga dan ketidakhadiran bertambah dalam hubungan sosial sehingga menimbulkan pergantian. Akibat stres kerja serta beban kerja pada umumnya menimbulkan kejenuhan kerja atau *burnout*. Kejenuhan kerja seringkali menunjukkan gejala seperti kebosanan, depresi, sikap pesimis, kurangnya konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, absensi, dan sakit. (Hayati dan Fitria, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2018) tentang *burnout* pada karyawan perbankan menghasilkan hasil yaitu terdapat perbedaan tingkat *burnout* yang sangat rendah sebanyak 12.5%, sedang sebanyak 52.5%, tinggi sebanyak 17.5%, dan sangat tinggi sebanyak 17.5% dari 40 subjek berbeda. Bank memiliki peran dalam hal mengelola sumber daya yang secara optimal agar aktivitas pelayanan dapat terpenuhi. Dilakukannya upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, terkhusus *frontliner* harus diperhatikan secara signifikan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia penting untuk setiap perusahaan, sebab karyawan ikut serta untuk melakukan tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan membutuhkan pelatihan *mental health and wellbeing* untuk mengurangi *burnout*. Menurut Simamora (2014), pelatihan pegawai atau yang sering disebut dengan *training* merupakan usaha sistematis dalam perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), serta sikap dalam bekerja (*attitudes*). Pegawai harus berproses dalam pelatihan sehingga nantinya dapat melakukan fungsi, tugas jabatan secara maksimal. Pelatihan karyawan memberikan pengetahuan (*knowledge*), artinya karyawan diberikan pemahaman terkait dengan beragam prosedur, proses, peraturan, ilmu yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam pelatihan ini secara tidak langsung karyawan dapat berkesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Maka dari itu, dapat diketahui keahlian, serta kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan mengetahui apa yang akan dikerjakan dan mengapa dikerjakan, hal ini akan menambah pengetahuan serta keahlian karyawan. (Wahyuningsih, 2019).

Program pelatihan yang dijalankan oleh peneliti yaitu *pelatihan mental health and wellbeing* yang diberikan kepada karyawan Bank Alinma. Penelitian yang dilakukan Gayed, dkk al (2018), mengemukakan pelatihan *mental health* di tempat kerja dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Zulkarnaen (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan tingkat stres kerja memiliki pengaruh sebanyak 87,5% terhadap produktivitas kerja. Yang artinya adalah terjadi perubahan produktivitas dalam bekerja sebanyak 87,5%, yang dipengaruhi adanya perubahan variabel pelatihan dan stres kerja.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Rangkaian dari kegiatan ini diantaranya berupa penyampaian materi dengan metode ceramah, dilakukannya sesi tanya jawab antara narasumber dan peserta, serta pengisian *pre* dan *post-test* yang berguna untuk mengukur pemahaman peserta. Peserta dalam pelatihan ini adalah Karyawan Bank Alinma sebanyak 25 orang.

Penyampaian materi disampaikan melalui *software* yaitu *Microsoft PowerPoint*. Dimana di dalamnya ada tiga materi penting yang disampaikan, berupa *Stress Management Techniques*, *Work-Life Balance Strategies*, dan *How to Maintain Mental Health in the Workplace*. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan Bank Alinma. Adapun lima tahap dalam pelaksanaan pelatihan ini, yaitu:

1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan dilakukan dengan beberapa karyawan Bank Alinma dengan proses observasi dan wawancara.

2. Rancangan Kegiatan

Dalam hal ini, rancangan kegiatan pelatihan dilakukan oleh peneliti untuk menentukan langkah-langkah hingga tercapainya tujuan. Dimulai dengan merancang Matriks *timeline*, kemudian dilanjutkan dengan menentukan tema kegiatan.

3. Penyusunan Modul

Penyusunan modul atau *term of reference* dalam pelaksanaan pelatihan dijadikan acuan tolak ukur, terkait dengan materi *Stress Management Techniques*, *Work-Life Balance Strategies*, dan *How to Maintain Mental Health in the Workplace*.

4. Implementasi Pelatihan

Kegiatan pelatihan dilaksanakan pada hari Rabu, 13 Desember 2023 melalui *platform Zoom Meeting* dan dimulai pada pukul 14.00 WITA. Sebelum pemaparan materi dimulai, para peserta diarahkan untuk mengisi *pre-test* melalui *google form* untuk mengetahui pemahaman awal para peserta terkait materi kegiatan. Pelaksanaan pelatihan dihadiri 25 Karyawan Bank Alinma, yaitu Karyawan Pusat Kota Makassar dan Karyawan Cabang Pangkep.

5. Evaluasi Pelatihan

Dalam tahap ini, pemberian evaluasi dilakukan sebagai acuan penilaian pada saat pelaksanaan pelatihan. Peserta lebih dulu diberikan *post-test* melalui *google form* yang di dalamnya terdapat refleksi untuk mengukur tingkat pemahaman para peserta dan evaluasi kegiatan. Peserta dapat memberikan kesan dan pesan selama mengikuti pelatihan juga memberi saran agar Pelatihan *Mental Health and Wellbeing* menjadi lebih baik.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

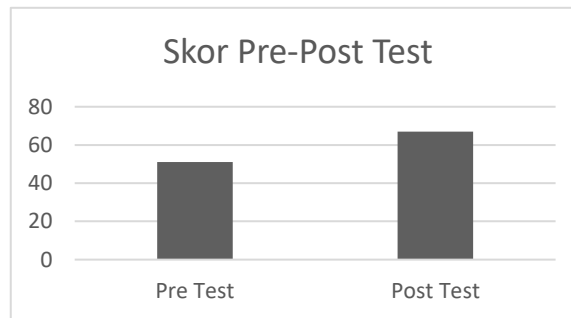
Tabel 1. Analisis Deskriptif

Variabel	Descriptive Statistic			
	Min	Max	Mean	SD
Pre Test	40	65	51	7,77
Post Test	40	90	67	15,74

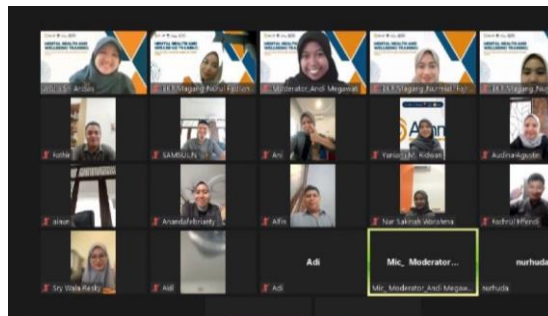
Berdasarkan hasil Analisa data deskriptif, tabel tersebut menunjukkan bahwa skor minimal atau terendah dilakukannya *Pre-Test* dan *Post Test* adalah 40 dan skor maksimal atau tertinggi adalah 65 dan 90. Nilai rata-rata pada *Pre-Test* dan *Post Test* adalah sebanyak 51 dan 67. Sedangkan standar deviasi sebanyak 7,77 dan 15,74.

Uji Beda	Sig. (2-tailed)
Pre-Post test	,000

Berdasarkan hasil *pre-post-test* yang telah dilaksanakan pada saat pelatihan yang diberikan pada karyawan Bank Alinma, uji beda tertuju pada nilai Sig. (2-tailed) sebesar ,000 ($p>0,05$). Artinya terjadi peningkatan pemahaman, dimana hal ini dapat terjadi karena sebelumnya telah diberikan materi tentang kegiatan Pelatihan *Mental Health and WellBeing*.



Gambar 1. Diagram *Pre-Post-Test*



Gambar 2. Suasana Pelatihan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui terdapat peningkatan skor setelah pemberian pelatihan *mental health and wellbeing* yang diberikan kepada karyawan Bank Alinma dalam bentuk *pre-post test*. Hasil evaluasi kegiatan menunjukkan karyawan cukup puas dengan pemberian pelatihan *mental health and wellbeing* mengenai cara mengatasi *burnout*, pemateri, fasilitas, dan waktu yang digunakan. Manfaat yang didapatkan dari kegiatan ini adalah menambah wawasan, membantu karyawan untuk mengatasi *burnout* dalam lingkungan kerja serta mengenali Kesehatan mental di sekitar lingkungan kerja yang dapat menjadi langkah kecil untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Harapan karyawan Bank Alinma adalah semoga kegiatan semacam ini dapat diadakan secara teratur dengan topik pembahasan yang bervariasi, serta memberikan manfaat bagi karyawan serta masyarakat luas.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari kegiatan Pelatihan *Mental Health and Wellbeing* pada karyawan Bank Alinma yaitu: (1) pelatihan *mental health and wellbeing* merupakan pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan mengurangi risiko *burnout* melalui pemahaman dan penerapan strategi kesehatan mental di lingkungan kerja Bank Alinma dan (2) Pelatihan *Mental Health and Wellbeing* efektif meningkatkan pemahaman

karyawan tentang teknik manajemen stress, strategi *work life balance*, dan cara menjaga kesehatan mental di tempat kerja. Hasil evaluasi kegiatan pun menunjukkan bahwa karyawan cukup puas dengan pemberian pelatihan seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gayed, A., Milligan-Saville, J. S., Nicholas, J., Bryan, B. T., LaMontagne, A. D., Milner, A., & Harvey, S. B. (2018). Effectiveness of training workplace managers to understand and support the mental health needs of employees: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 75(6), 462-470.
- Hartini, S., Sherly, G., Thalia, T., Wijaya, V., & Felix, F. (2022). Hubungan Emotional Labor dengan Burnout Pada Frontliner Bank Swasta Di Kota Medan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 579-594.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
Journal of Management, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Ramadhani, I. (2018). Analisis Pengaruh FDR, CAR, NPF, Dan BOPO Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Periode 2008-2017). *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 1-13.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Susanto, U. L. T. (2018). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Teller Bank*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- WHO. Int. (2019). *Burn-out an "Occupational Henomenon": International Classification of Diseases*. Di Akses 2 Okt. 2019. (https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/).
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151-177.