

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konflik

1. Definisi Konflik

Secara etimologi, kata konflik diambil dari bahasa latin *Konfigere* yang artinya saling memukul. Ada beberapa definisi konflik sebagai berikut. Hubungan yang melibatkan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda disebut sebagai konflik.¹⁶ Konflik adalah sebuah kenyataan hidup yang tidak dapat dihindari, konflik berarti percekocokan, percekocokan dapat terjadi ketika dua pihak atau lebih memiliki ide atau gagasan yang bersebrangan dan terjadi persinggungan. Konflik merupakan sebuah pandangan atau persepsi yang berbeda yang dideskripsikan dengan pandangan masing-masing individu.¹⁷

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa konflik merupakan sesuatu yang akan dialami oleh semua manusia dan tidak dapat dihindari. Konflik adalah pertentangan yang terjadi dalam lingkup masyarakat yang di

¹⁶Mohamad Muspawi, *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)*, vol. 16 (Jambi University, 2014). 44

¹⁷D D Nugroho, *Teori Konflik Dan Konflik Agraria Di Pedesaan (Kreasi Wacana bekerja sama dengan Laboratorium Sosiologi, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013)*, 32

dalamnya terdapat berbagai pandangan. Konflik dapat terjadi ketika individu dan individu lainnya memiliki persepsi yang berbeda dan memaksakan masing-masing persepsi tersebut sehingga memicu terjadinya konflik.

2. Jenis-jenis Konflik

Ada lima jenis konflik yaitu (a) konflik intrapersonal, (b) konflik interpersonal, (c) konflik antar individu dan kelompok, (d) konflik antar kelompok dengan kelompok dalam satu organisasi dan (e) konflik antar organisasi.

a. Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu itu sendiri. Konflik intrapersonal terjadi ketika individu mengalami ketegangan atau konflik internal di dalam dirinya sendiri. Ini bisa terjadi ketika seseorang memiliki perasaan atau keinginan yang bertentangan atau ketika mereka mengalami konflik antara nilai-nilai, keyakinan, atau tujuan yang berbeda.¹⁸

b. Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal merupakan konflik yang terjadi antar individu dengan individu lain. Konflik interpersonal adalah pertentangan yang

¹⁸Muspawi, *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)*, vol. 16, p. . 45

terjadi yang diakibatkan oleh perbedaan persepsi masing-masing individu.¹⁹

Hal ini dapat terjadi dikarenakan faktor keinginan antar individu yang berbeda-beda, status dan faktor lingkungan masing-masing individu.

c. Konflik antar Individu dan Kelompok

Konflik antar individu dan kelompok merupakan pertentangan yang terjadi yang diakibatkan oleh perbedaan persepsi oleh individu dan kelompok.²⁰ Konflik ini biasanya terjadi dalam lingkungan organisasi dan dalam lingkungan kerja. Sebagai contoh, dalam sebuah perusahaan terdapat atasan yang tidak sesuai dan menekan bawahannya. Hal ini dapat memicu konflik antar atasan dan bawahan.

d. Konflik antar kelompok dan kelompok dalam satu organisasi

Konflik ini terjadi karena adanya pertentangan akibat dari perbedaan persepsi yang berbeda masing-masing kelompok. Konflik ini terjadi karena adanya beberapa kubu dalam suatu organisasi yang sama sehingga mengakibatkan perbedaan keinginan dan memicu terjadinya konflik.²¹

e. Konflik antar organisasi

Konflik ini terjadi karena adanya persaingan antar organisasi yang memiliki tujuan yang berbeda. Dengan adanya perbedaan tersebut, masing-

¹⁹Ibid

²⁰Ibid

²¹Ibid.

masing organisasi tentunya berkeinginan berada pada posisi menang. Sehingga organisasi lain dianggap sebagai lawannya dan hal inilah yang memicu timbulnya konflik antar organisasi.²² Dari kelima jenis konflik tersebut tentunya sudah tidak asing lagi dan tidak jarang dialami.

3. Faktor Penyebab Konflik

Konflik bukanlah sesuatu yang terjadi tanpa sebab, berikut beberapa penyebab terjadinya konflik.

a. Manusia dan perilakunya

Setiap manusia diciptakan berbeda dengan manusia lainnya, oleh sebab itu hal ini merupakan salah satu penyebab terjadinya konflik. Hal-hal yang menjadi pembeda setiap individu adalah sikap dan sifat individu, latar belakang individu dan pandangan individu.²³ Hal-hal demikian yang menjadikan manusia tidak dapat terhindar dari gejala kepentingan baik itu gaya kepemimpinan seseorang, harapan dan tujuan kedepannya, pangkat dan jabatan sehingga menjadikan sistem nilai yang tidak sama antara atasan dan bawahan serta semangat dan ambisi dalam berpartisipasi dalam organisasi.

²²Ibid.

²³W.A.S.S.M. Kesos and S.P.M.M.C.H. Denok Sunarsih, *MANAJEMEN KONFLIK Teori Dan Praktik* (Cipta Media Nusantara, n.d.),.

b. Komunikasi

Komunikasi yang buruk merupakan salah satu penyebab utama konflik dalam keluarga adalah komunikasi yang tidak efektif. Ketidakmampuan untuk mendengarkan dengan empati, menyampaikan kebutuhan dan perasaan dengan jelas, atau menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif dapat memicu ketegangan.²⁴ Anggota keluarga dapat mengekspresikan keinginan, keluhan, harapan, dan masalah mereka melalui komunikasi satu sama lain.

Komunikasi yang buruk dalam keterlibatan yang intens dengan anggota keluarga dapat menyebabkan konflik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lebih banyak kemungkinan untuk berbagi dan terlibat dengan anggota keluarga akan dihasilkan dari komunikasi yang intens atau hubungan dalam keluarga. Komunikasi yang baik yang diekspresikan dalam keluarga akan mempengaruhi peningkatan dalam hal berbagi, mendorong, dan mengembangkan keharmonisan di antara anggota keluarga.

²⁴Ibid.

B. Manajemen konflik

1. Definisi Manajemen Konflik

Manajemen dan konflik merupakan dua hal yang berbeda, namun keduanya sama-sama memiliki peran dan fungsi yang penting. Oleh sebab itu, organisasi dapat bertumbuh dengan baik jika mampu mengimplementasikan manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang sedang dialami. Manajemen konflik adalah sebuah ilmu, seni dan proses yang diterapkan oleh individu, kelompok maupun organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dalam mengelolah konflik. Metode atau langkah-langkah yang diambil oleh para pelaku konflik untuk meredakan sebuah ketegangan dan menemukan solusi terhadap suatu konflik disebut sebagai manajemen konflik.²⁵

Manajemen konflik merupakan sebuah proses yang diambil oleh pihak yang terlibat dalam konflik ataupun pihak-pihak yang berada diluar konflik untuk merumuskan alur penyelesaian konflik serta mengimplementasikan alur penyelesaian konflik tersebut yang bertujuan untuk mengelolah konflik agar sesuai yang diinginkan oleh pihak yang terlibat dalam konflik.²⁶ Manajemen konflik adalah sebuah langkah dalam mengatur perselisihan sebagai upaya

²⁵N Noviza, *Manajemen Konflik* (Bening Media Publishing, 2021), 6

²⁶Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: teori, aplikasi dan penelitian* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 8

dalam menciptakan ketenangan yang bermufakat.²⁷ Dari keempat definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik sebuah ilmu, seni dan proses yang diambil oleh pelaku konflik maupun pihak ketiga sebagai langkah-langkah dalam penyelesaian konflik.

2. Fungsi Manajemen Konflik

Dalam kajian sosiologis, konflik memiliki arti sebagai persaingan atau hanya sekedar kesalahpahaman. Oleh sebab itu, kehadiran konflik tidak selamanya dimaknai dengan awal mulanya sebuah kehancuran. Ada beberapa fungsi manajemen konflik yaitu:

- a. Mencegah dan meminimalisir terjadinya perpecahan terhadap organisasi

Dalam beberapa hal, konflik justru bernilai positif dan berkonstruktif jika melalui tahap penyelesaian yang baik. Itulah yang menjadi fungsi utama manajemen konflik yaitu agar tercipta sebuah keharmonisan dengan cara mengelola setiap konflik yang terjadi dan juga meminimalisir dampak yang merugikan dari konflik tersebut. Kegagalan dalam mengelola konflik dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.²⁸ Fungsi dari manajemen konflik

²⁷Ross, *"The Management of Conflict: Interpretations and Interest in Comparative Perspective"* New Haven: Yale University Press, 12.

²⁸Ibid. 8

sangatlah penting sebagai keberhasilan individu serta keberlanjutan sistem dalam organisasi. Apabila konflik dapat terselesaikan dengan baik maka akan membuat individu serta organisasi menjadi lebih baik.

b. Membangun rasa menghormati orang lain

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, setiap individu memerlukan bantuan serta kerja sama dari individu lain dengan cara membangun komunikasi dengan baik. Oleh sebab itu, masing-masing individu harus memahami dan menghormati setiap keberagaman yang ada di lingkungan sekitar yang memiliki kemungkinan untuk menimbulkan konflik. Sebuah konflik bila diiringi dengan pemahaman yang baik juga maka akan menimbulkan penyelesaian konflik yang baik pula.

c. Membangun kualitas dan kreativitas terhadap keputusan dan sudut pandang

Dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, pihak yang berkonflik akan memberikan alternatif dan mengambil keputusan. Keputusan yang baik merupakan keputusan yang telah dipertimbangan dampaknya dan juga didukung oleh data yang akurat. Penyelesaian konflik akan memilih salah satu alternatif yang benar-benar memberikan penyelesaian yang baik. Dengan demikian, manajemen konflik berfungsi

untuk membentuk kualitas dan kreativitas terhadap keputusan yang diambil oleh individu atau kelompok.²⁹

3. Penyelesaian Konflik

Berdasarkan teori Thomas-Kilman terdapat empat metode dalam penyelesaian konflik, yaitu; kolaborasi (*collaborating*), kompromi (*compromising*), menghindar (*avoiding*) dan mengakomodasi (*accommodating*).³⁰

a. Kolaborasi (*Collaborating*)

Kolaborasi merupakan sebuah aktivitas kerjasama yang dilakukan antar kedua pihak. Kolaborasi juga didefinisikan sebagai kerja sama, kebersamaan untuk mencapai tujuan yang sama. Kolaborasi merupakan sebuah aktivitas berpikir yang melibatkan beberapa pihak dalam memandang aspek-aspek perbedaan pandangan untuk mencari solusi.³¹ Kolaborasi merupakan penyelesaian konflik dengan menciptakan sebuah kerja sama antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik dan pihak yang ada di luar konflik.

Pada metode ini setiap individu atau kelompok mengeksplorasi wawasan masing-masing, tujuannya untuk mencari informasi agar dapat

²⁹Eko Sudarmanto, "Manajemen Konflik", (Makassar: Yayasan Kita Menulis, 2021), 8-9

³⁰Thomas and Kilman, "Thomas Kilman Conflict Mode Instrument" Cal Poli Pomona (Mei 2008)

³¹Gray, Barbara, *Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems*. San Francisco, CA:Jossey-Bass. H 1989

menemukan beberapa alternatif sebagai solusi dalam penyelesaian konflik. Namun dalam mencari jalan keluar dari konflik diperlukan sebuah komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk memperhatikan dampak dari resolusi konflik yang diambil agar tidak membawa kerugian bagi pihak manapun. Resolusi konflik yang diambil juga harus diterima dari kedua belah pihak, jika tidak tentunya akan menimbulkan konflik lainnya.³²

Kelebihan dari gaya manajemen konflik ini adalah solusi yang benar-benar memecahkan masalah konflik ditemukan dan berdampak dalam jangka panjang. Namun kekurangan dari gaya manajemen konflik ini adalah memakan waktu yang lama dalam penyelesaian konfliknya karena pihak-pihak yang terlibat dan pihak yang berada diluar konflik berusaha untuk mencari solusi yang benar-benar bisa diterima oleh pihak manapun.

b. Kompromi (*Compromising*)

Kompromi merupakan perantara dalam dimensi ketegasan dan kerja sama. Metode ini hampir mirip dengan metode kolaborasi namun yang menjadi pembedanya dalam berkompromi masing-masing pihak memberikan solusi kemudian mengambil jalan tengah dari kedua solusi tersebut. Tujuan dari metode ini ialah menemukan solusi yang bijaksana dan dapat diterima oleh setiap pihak yang terlibat dalam konflik. Metode ini

³²Ibid.

menyelesaikan konflik secara langsung tanpa menghindari konflik yang terjadi, namun tidak mengidentifikasi penyebab konflik sedalam metode kolaborasi.³³ Dalam berkompromi setiap individu atau kelompok berhak untuk menawarkan solusi kemudian mencari jalan tengah yang diterima oleh kedua pihak. Namun pada tahap ini juga memperhatikan akibat dari solusi tersebut dan berusaha untuk meminimalisir kekurangan dari setiap solusi yang ada.³⁴

Kelebihan dari gaya manajemen konflik ini adalah penyelesaian konflik tidak membutuhkan waktu yang lama. Namun, kekurangannya yaitu setiap pihak yang terlibat dalam konflik tidak sepenuhnya merasa puas dengan hasil keputusan yang diambil. Dari beberapa kasus, metode ini menyebabkan kerugian bagi salah satu pihak yang terlibat dalam konflik karena terlalu banyak berkorban dalam penyelesaian konflik dibandingkan pihak lawan.

c. Menghindar (*Avoiding*)

Menghindar merupakan tindakan yang tidak tegas dan tidak kooperatif. Penyelesaian konflik ini berarti individu atau kelompok yang terlibat dalam konflik memilih untuk tidak membahas serta menarik diri

³³Thomas and Kilman, "Thomas Kilman Conflict Mode Instrument" Cal Poli Pomona (Mei 2008)

³⁴Gray, Barbara, Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems. San Francisco, CA:Jossey-Bass. H 1989.

dari konflik yang terjadi³⁵. Gaya manajemen konflik ini dapat diterapkan jika konflik yang terjadi tidak terlalu penting serta akibat yang ditimbulkan dari konflik tersebut tidak merugikan masing-masing pihak. Metode ini juga dapat digunakan sebagai strategi untuk menunda penyelesaian konflik. Pihak yang terlibat dapat mengundur waktu dalam penyelesaian konflik kemudian mengambil waktu untuk menenangkan diri. Ketika masing-masing pihak sudah tenang barulah dapat melakukan diskusi terkait resolusi konflik yang akan diambil.³⁶

Terdapat kelebihan dan kekurangan dari gaya manajemen konflik ini. Pertama, kelebihan yaitu memberikan ruang kepada masing-masing pihak yang berkonflik untuk menenangkan diri. Waktu tersebut dapat dimanfaatkan oleh pelaku konflik untuk berpikir karena hal ini merupakan hal penting dalam menyelesaikan konflik. Beberapa permasalahan akan terselesaikan dengan baik jika masing-masing melupakan konflik yang terjadi atau pun memanfaatkan waktu tersebut untuk mencari alternatif penyelesaian konflik. Namun, kekurangan dari gaya manajemen konflik ini adalah jika diterapkan pada kondisi yang kurang tepat maka gaya ini justru

³⁵Thomas and Kilman, "*Thomas Kilman Conflict Mode Instrument*" Cal Poli Pomona (Mei 2008)

³⁶Gray, Barbara, *Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems*. San Francisco, CA:Jossey-Bass. H 1989.

akan memperburuk keadaan. Pelaku konflik bisa terlihat tidak mampu dalam menyelesaikan konflik yang sedang dihadapinya.

d. Mengakomodasi (*Accommodating*)

Mengakomodasi merupakan gaya manajemen konflik yang mengutamakan hubungan dengan orang lain dan kurang mementingkan diri sendiri. Metode ini merupakan kebalikan dari metode kompetisi, sikap seseorang tidak asertif dan tidak kooperatif.³⁷ Individu dapat mengorbankan dirinya sendiri demi untuk kepentingan pihak lawan. Dalam penyelesaian konflik ini pihak lawan diberi kesempatan untuk membuat keputusan sesuai dengan keinginan pihak lawan.

Gaya manajemen konflik ini terlihat tidak terlalu memedulikan masalah tersebut dibandingkan hubungan dengan orang lain. Pilihan ini adalah tentang menjaga perdamaian dan tidak melakukan upaya apa pun yang tujuannya untuk diri sendiri. Meskipun mungkin tampaknya gaya manajemen konflik ini lemah, tetapi gaya ini dapat diterapkan untuk menyelesaikan konflik sederhana dan memikirkan sesuatu yang lebih penting³⁸. Kelebihan gaya ini adalah konflik yang dihadapi diselesaikan dengan mudah tanpa memakan waktu yang lama. Pelaku konflik dapat

³⁷Thomas and Kilman, "*Thomas Kilman Conflict Mode Instrument*" Cal Poli Pomona (Mei 2008)

³⁸Gray, Barbara, *Collaborating: Finding Common Ground Formultiparty Problems*. San Francisco, CA:Jossey-Bass. H 1989.

dinilai sebagai individu yang peduli dengan orang lain dan terlihat santai dalam menghadapi suatu masalah. Namun kekurangannya ialah jika gaya ini diterapkan pada konflik yang serius justru tidak akan menyelesaikan konflik tetapi akan membawa konflik lain yang akan merugikan pihak-pihak yang terlibat.

C. Kesehatan Mental

1. Definisi Kesehatan Mental

Kesehatan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, kesehatan patut untuk dijaga dan memerlukan perhatian yang lebih, baik itu kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Selanjutnya, kata “mental” sendiri merupakan kata yang diambil dari bahasa Yunani dan bahasa Latin yaitu *psyche* yang memiliki arti psikis dan kejiwaan.³⁹ Dari kedua definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kesehatan mental merupakan perawatan terhadap psikis dan kejiwaan seseorang.

Ilmu kesehatan mental merupakan cabang ilmu yang menerapkan prinsip-prinsip dengan tujuan untuk memelihara kesejahteraan psikologis manusia agar terhindar dari gangguan mental.⁴⁰ Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu

³⁹Diana Vidya Fakhriyani. “Kesehatan Mental.” Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019. 7

⁴⁰Semium, Yustinus, *Kesehatan Mental* (Kanisius, 2006) 23

hal yang penting untuk dipahami, tujuannya adalah agar masing-masing individu dapat menjaga kesehatan mental individu itu sendiri maupun kesehatan mental orang lain.

Kesehatan mental merupakan sebuah keadaan seseorang untuk berusaha untuk terus bertumbuh dalam menjalani kehidupannya secara optimal baik itu psikis, fisik dan emosional. Dengan demikian, seseorang akan dengan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Bukan hanya itu, individu yang memiliki kesehatan mental yang baik juga dapat mengukur sejauh mana kapasitasnya dalam menjalani kehidupannya, menguasai diri untuk merasa nyaman dengan lingkungan tersebut, mampu menciptakan kebahagiaan sendiri, dapat menerima seluruh kekurangan ataupun kelemahannya yang dimiliki tanpa menyalahkan siapa pun.⁴¹ Dengan melihat beberapa dampak diatas dapat dikatakan bahwa kesehatan mental merupakan salah satu hal yang penting untuk menunjang kehidupan yang lebih baik lagi.

2. Fungsi Kesehatan Mental

Seperti pandangan-pandangan yang telah dipaparkan diatas, kesehatan mental memiliki fungsi penting dalam pemeliharaan serta

⁴¹Diana Vidya Fakhriyani . "Kesehatan Mental." Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.
<i>KESEHATAN MENTAL</i> (UMMPress, 2019),

pengembangan terhadap psikis dan emosional seseorang agar tetap sehat dan terhindar dari sakit mental (*mental illness*). Ada tiga fungsi kesehatan mental yaitu; pencegahan (*prevention*), perbaikan (*amelioration*) dan pengembangan (*preservation*).⁴²

a. Pencegahan (*prevention*)

Fungsi kesehatan mental yang pertama adalah untuk mencegah terjadinya gangguan mental yang pada akhirnya menuju pada penyakit mental (*mental illness*). Dalam mewujudkan fungsi pencegahan (*prevention*) ini individu perlu untuk berupaya mencapai sebuah pemenuhan kebutuhan psikologis. Dalam hal ini ada beberapa kebutuhan psikologis yang dimaksud. Pertama, kasih sayang yaitu sikap mengasihi antar sesama manusia. Kasih sayang dapat diperoleh dari keluarga, teman dan semua yang terlibat dalam hidup individu tersebut. Kebutuhan psikologis ini paling sering ditemui di dalam rumah, misalnya perlakuan hangat yang diterima oleh orang tua kepada anak. Hubungan antar keluarga yang baik dapat menunjang perkembangan mental anak untuk senantiasa sehat. Kesehatan mental anak juga dapat diketahui melalui respon anak ketika berinteraksi di dalam rumah misalnya bahagia dan ceria.

⁴²Diana Vidya Fakhriyani . "Kesehatan Mental." Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019. 23-

Kedua, rasa aman yaitu suatu keadaan disaat individu merasa terlindungi dari ancaman dan merasa tenang di lingkungan tersebut. Ketiga, *self love*, hal ini juga merupakan salah satu hal penting untuk memenuhi kebutuhan psikologis. Salah satu cara untuk mencintai diri sendiri adalah dengan senantiasa memberikan *reward* kepada diri atas pencapaian yang telah dilakukan. Keempat, aktualisasi diri artinya terdapat keinginan dari dalam diri individu untuk memaksimalkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tersebut tujuannya adalah untuk mencapai keinginan individu tersebut.⁴³ Dengan memenuhi beberapa kebutuhan psikologis tersebut dapat mencegah terjadinya penyakit mental.

b. Perbaikan (*Amelioration*)

Fungsi ini merupakan sebuah upaya yang dapat dilakukan dalam memperbaiki diri dengan tujuan untuk meningkatkan kesehatan mental seseorang. Individu yang memiliki ciri-ciri gangguan mental baik secara fisik, psikis dan sosial memerlukan perbaikan kondisi kesehatan mental sehingga fungsi *amelioration* merupakan salah satu poin penting dalam kesehatan mental.⁴⁴ Individu yang mengalami gejala gangguan mental perlu untuk

⁴³KESEHATAN MENTAL. 23

⁴⁴Ibid. 24

mengkonsultasikan permasalahan yang dihadapinya kepada psikiater.⁴⁵ Hal ini perlu untuk dilakukan agar terhindar dari *mental illness*.

c. Pengembangan (*Preservation*)

Fungsi *preservation* merupakan sebuah usaha yang dapat dilakukan sebagai pengembangan kepribadian dan mental seseorang agar senantiasa terhindar dari gangguan psikis seseorang serta mental yang senantiasa sehat. Kesehatan mental juga merupakan salah satu hal yang penting untuk ditanamkan namun, tidak semua orang mampu untuk menciptakan mental yang sehat dengan mudah. Ada orang dengan memiliki kondisi mental yang sehat dan memahami bagaimana caranya untuk terhindar dari gangguan mental, namun ada juga orang yang mengalami hambatan dalam menciptakan mental yang sehat karena kurangnya pemahaman mengenai kesehatan mental.⁴⁶ Oleh sebab itu, masing-masing individu memiliki penanganan yang berbeda dalam menciptakan mental yang sehat baik dari *preventif*, *amelioratif*, dan *preservatif*.

3. Ciri-ciri Mental yang Sehat

Individu yang memiliki mental yang sehat dapat terlihat dari hal-hal berikut ini.

⁴⁵Muhammad Wahyudi, "Diagnosa Gejala Kecanduan Game Online Dengan Metode K-Nearest Neighbor" *Senatika*, Vol 6, No.3 (2022)

⁴⁶Diana Vidya Fakhriyani . "Kesehatan Mental." Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019.

a. Terhindar Dari Penyakit Mental

Pola pikir yang sehat mencegah terjadinya penyakit dan gangguan mental pada manusia. Dalam hal ini, individu yang memiliki mental yang sehat mampu untuk menghadapi masalah-masalah yang akan mengganggu kestabilan hidup. Pada umumnya, seseorang yang mengalami gangguan mental menunjukkan gejala yang tidak biasanya baik itu psikis, fisik dan sosial.

Beberapa gejala fisik yang akan dialami ketika seseorang mengalami gangguan mental antara lain, pola makan dan jam tidur yang tidak teratur, menurunnya minat untuk melakukan aktivitas, sakit kepala, sakit lambung, sulit berkonsentrasi serta melemahnya energi. Selain gejala fisik, seseorang yang mengalami gangguan mental akan mengalami gejala psikis yaitu merasakan hampa dan sedih yang berkepanjangan, selalu berputus asa, merasa bahwa diri tidak berharga, selalu menyalahkan diri sendiri, sensitif, mudah tersinggung, kehilangan rasa percaya diri dan berpikir untuk bunuh diri.

Terakhir, gejala sosial yang akan dialami adalah tidak memiliki motivasi untuk melakukan apapun serta kehilangan hasrat untuk

melanjutkan hidup⁴⁷. Jika individu merasakan gejala diatas sebaiknya menerapkan fungsi *amelioration* untuk membangun kembali mental yang sehat.

b. Aktualisasi Diri

Seseorang yang memiliki mental yang sehat juga dapat memanfaatkan seluruh kualitas dalam dirinya secara optimal, hal ini disebut dengan aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam menemukan dan mengembangkan versi terbaik dari dirinya. Sikap ini merupakan perilaku dalam mensyukuri kualitas yang dimiliki. Individu dapat mencari tau apa yang menjadi talentanya dengan cara mencoba hal-hal baru, jika seseorang merasa cepat tanggap dan melakukannya dengan senang hati dapat dikatakan bahwa seseorang memiliki potensi pada bidang tersebut.⁴⁸

Dengan mengeksplor seluruh potensi yang ada dapat menjadikan individu merasa bahwa dirinya berharga dengan seluruh kelebihanannya. Memanfaatkan potensi semaksimal mungkin dapat dilakukan dengan cara mengisi waktu-waktu senggang dengan aktivitas yang positif dan

⁴⁷Aries Dirgayunita, "Depresi: Ciri, Penyebab Dan Penangannya," *Journal an-nafs: Kajian penelitian psikologi* 1, no. 1 (2016): 5-6

⁴⁸J H Raule, *ASPEK PSIKOSOSIAL MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA AKTUALISASI DIRI Stress, Konsep Diri Dan Dukungan Sosial, Terhadap Motivasi Penderita Hiv/Aids* (CV. AZKA PUSTAKA, 2022), 6

menyenangkan. Dengan demikian, setiap waktu akan menjadi berharga bagi seseorang karena melakukan hal-hal yang positif dapat meningkatkan kualitas diri. Selain itu, individu juga dapat terlibat aktif dalam berbagai kegiatan-kegiatan yang positif misalnya turut serta dalam organisasi yang memiliki visi misi yang baik sehingga dengan demikian, individu dapat mengeksplor kemampuan dan mengembangkan kualitas dirinya.

c. Mampu Beradaptasi

Seseorang yang memiliki mental yang sehat mampu untuk beradaptasi di lingkungan manapun ia berada. Beradaptasi merupakan suatu kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar. Kunci dalam sebuah keberhasilan untuk memulai beradaptasi ialah komunikasi dan sikap keterbukaan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terdiri komunikator, pesan dan komunikan. Selanjutnya, kunci kesuksesan proses adaptasi bersikap terbuka untuk menghindari pola pikir etnosentris, yang dikenal sebagai sikap merendahkan budaya lain, seseorang harus mengembangkan sikap terbuka dan menerima semua perbedaan budaya yang ada.

Tentunya jika kedua sikap ini ditanamkan dalam diri seseorang akan menjadi penghalang dalam proses adaptasi, khususnya di negara Indonesia

yang terdiri atas berbagai suku dan budaya.⁴⁹ Bukan hanya itu, individu yang mampu untuk menyesuaikan diri ialah individu yang mampu untuk mengatasi kesulitan yang dihadapinya dengan berbagai solusi untuk mencari jalan keluar tanpa melibatkan dan merugikan orang lain serta norma sosial dan agama di lingkungan ia berada.

d. Mampu Menciptakan Kebahagiaan Sendiri

Ciri-ciri mental yang sehat adalah individu mampu untuk menciptakan kebahagiaan sendiri dan orang lain. Mencintai diri sendiri merupakan hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan kebahagiaan bagi diri sendiri, karena dengan mencintai diri sendiri individu lebih mengenal dan mengetahui apa yang menjadi sumber kebahagiaan bagi dirinya tanpa menggantungkan kebahagiaannya kepada orang lain. Menggantungkan kebahagiaan kepada orang lain artinya ketika orang yang menjadi sumber individu tersebut seseorang tidak ada ia akan merasa dirinya kurang bersemangat. Oleh karena itu, mencintai diri sendiri merupakan salah satu poin penting dalam menunjang kesehatan mental yang lebih baik. Bukan hanya sekedar menciptakan kebahagiaan bagi diri sendiri tetapi mampu untuk membawa perilaku maupun respon positif di tengah-tengah

⁴⁹Aldiansyah, M. A. "STRATEGI BERADAPTASI UNTUK MAHASISWA PERANTAUAN TERHADAP LINGKUNGAN BARU." *INA-Rxiv*. (2019). 4

kebersamaan. Orang lain maupun individu itu sendiri akan mendapatkan manfaat dari tindakan dan respon yang positif ini.⁵⁰ Dengan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental sangatlah penting dalam menunjang kehidupan yang lebih baik.

⁵⁰Diana Vidya Fakhriyani . "Kesehatan Mental." Pamekasan: Duta Media Publishing, 2019. 12-