

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Yayasan Cahaya Putra Selatan**

Yayasan Cahaya Putra Selatan (ycps) adalah sebuah yayasan yang intens dalam pemberdayaan masyarakat menuju masyarakat yang bernilai. Yayasan Cahaya Putra Selatan (Ycps) adalah lembaga rehabilitasi yang fokus pada upaya pemberdayaan manusia khususnya para pecandu/korban penyalahgunaan narkoba di Provinsi Sumatera Selatan khususnya di Kota Palembang. Beberapa program yang disiapkan bersifat sinergi dengan upaya yang sistematis guna pemberdayaan manusia.<sup>1</sup>

Yayasan Cahaya Putra Selatan didirikan berdasarkan tingginya angka penyalahgunaan narkoba di wilayah provinsi sumatera selatan maka dari itu Yayasan Cahaya Putra Selatan (Ycps) didirikan pada tanggal 13 Agustus 2015 sesuai dengan akte pendirian yayasan no. 006 lius Eka Brahma Saputra, Sh, M.Kn.<sup>2</sup>

Saat ini IPWL Yayasan Cahaya Putra Selatan telah menerima akreditasi lembaga dari kementrian sosial republik indonesia dengan nilai akreditasi adan akreditasi dari badan narkotika nasionl Republik Indonesia dengan nilai akreditasi B. 3 pilar utama kehidupan Ycps: pendidikan, kesehatan, dan

---

<sup>1</sup>Dokumentasi Registrasi, Yayasan Cahaya Putra Selatan, hlm. 2

<sup>2</sup> Ibid, h. 2

sosial adalah merupakan garapan Yayasan Cahaya Putra Selatan(Ycps) dalam kegiatan sosial.<sup>3</sup>

## **2. Visi Dan Misi Yayasan Cahaya Putra Selatan**

Adapun visi dari yayasan cahaya putra selatan sebagai berikut:<sup>4</sup>

- a. Aktif dan ikut serta melaksanakan langkah-langkah dalam membersihkan generasi bangsa yang bebas dari penyalahgunaan narkoba.
- b. Aktif dan ikut serta melaksanakan program pra rehabilitasi penyalahgunaan narkoba
- c. Aktif dan ikut serta melaksanakan program rehabilitasi penyalahgunaan narkoba
- d. Aktif dan ikut serta melaksanakan program pasca rehabilitasi penyalahgunaan narkoba
- e. Melakukan kegiatan-kegiatan sosial, seminar, pelatihan, penyuluhan, keagamaan, olahraga, pendidikan, penelitian, seni dan budaya.

Adapun misi dari Yayasan Cahaya Putra Selatan sebagai berikut:

- a. Mendorong terciptanya generasi muda yang sehat dan cerdas tanpa narkoba
- b. Mendorong terciptanya generasi muda yang beretika dan berakhlak mulia

---

<sup>3</sup> Ibid.,h.2

<sup>4</sup> Ibid.,h.3

- c. Mendorong terciptanya generasi muda yang berdaya saing sehat dan kuat menuju modernisasi
- d. Membangun pertahanan yang kokoh pada generasi muda sebagai penerus bangsa terhadap ancaman baik di bidang sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, hukum, seni dan budaya dari pengaruh asing.

### **3. Tujuan Yayasan Cahaya Putra Selatan**

Adapun tujuan dari Yayasan Cahaya Putra Selatan sebagai berikut:<sup>5</sup>

- A. Mendorong generasi muda sebagai penerus perjuangan bangsa yang sehat, cerdas, beretika dan berakhlak.
- B. Menjadi generasi muda yang berdaya saing kuat menuju modernisasi
- C. Membangun pertahanan yang kokoh pada generasi muda, bangsa dan negara terhadap ancaman baik dibidang sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, hukum, seni dan budaya dari pengaruh asing.

### **4. Letak Geografis Yayasan Cahaya Putra Selatan (Ycps)**

Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang Provinsi Sumatera Selatan merupakan suatu lembaga di bawah naungan kementerian sosial Republik Indonesia, yang terletak di Jalan K.H Wahid Hasyim RT. 038 Rw. 011, Kelurahan 3-4 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, kode pos: 30251. Kurang lebih 1km dari polsekta seberang ulu 1 palembang. Yayasan Cahaya Putra Selatan (Ycps) letaknya dekat dengan jalan raya. Untuk sampai ke

---

<sup>5</sup> Ibid.,h.3

lokasi bisa menggunakan transportasi pribadi ataupun umum, selanjutnya jarak yayasan dengan jarak<sup>6</sup>

## 5. Sarana Dan Prasarana

Yayasan Cahaya Putra Selatan merupakan yayasan yang mempunyai beberapa sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan rehabilitasi di yayasan tersebut. Adapun sarana dan prasarana di yayasan cahaya putra selatan yaitu sebagai berikut:<sup>7</sup>

**Tabel 4.1**

**Sarana Dan Prasarana Yayasan Cahaya Putra Selatan**

No	Sarana Dan Prasarana	Jumlah
1.	Ruang Administrasi	1
2.	Aula	1
3.	Asrama <i>Resident</i>	2
4.	Musholla	1
5.	Ruang Makan <i>Resident</i>	1
6.	Ruang Dapur	1
7.	Ruang Konseling	1
8.	Ruang Detoksifikasi	2
9.	Ruang Petugas	2
10.	Pos Jaga	1
11.	Toilet	3
12.	Lapangan Olahraga	1
13.	Ruang Rapat	1

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dipahami bahwa sarana dan prasarana yang terdapat di yayasan cahaya putra selatan sudah cukup baik . Yayasan cahaya putra selatan mempunyai ruang administrasi, aula, 2 kamar *resident*, 1 musholla, ruang untuk makan, ruang dapur, ruang konseling, 2 ruang petugas,

<sup>6</sup>*ibid.*, hlm. 3

<sup>7</sup> Arief Fadilah, Konselor, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Hasil Wawancara Tanggal 10 Januari 2022, Pukul 21.00 WIB

3 toilet, mempunyai pos jaga, lapangan olahraga dan ruang rapat. Keadaan sarana dan prasarana sangat mendukung dalam proses rehabilitasi *resident*.

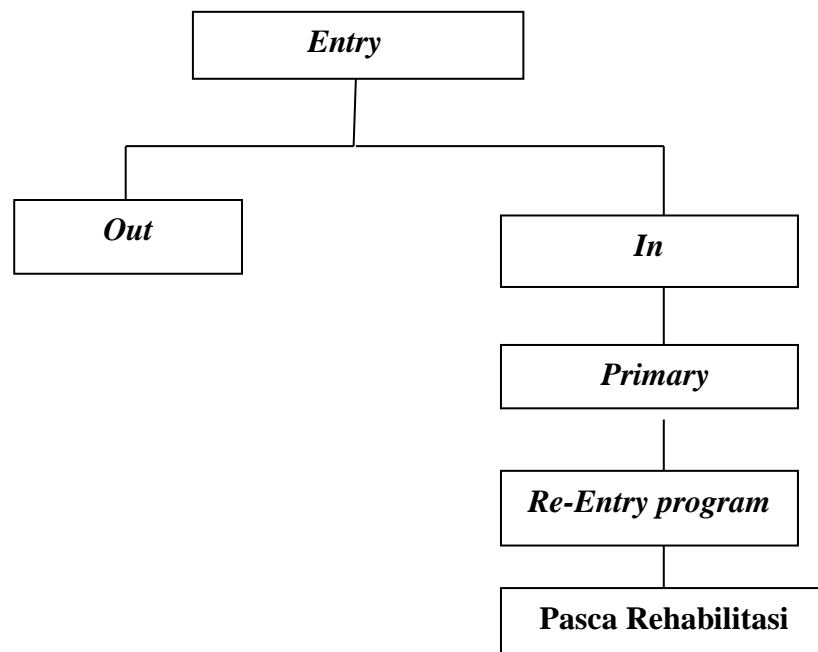
## 6. Proses Program Yayasan Cahaya Program Selatan

Yayasan Cahaya Putra Selatan Memiliki Durasi Program Berdasarkan Kebutuhan Klien Dan Alur Unit Masuk Yayasan Cahaya Putra Selatan.

a. Durasi program berdasarkan kebutuhan klien, dapat dilihat pada bagan berikut :<sup>8</sup>

Adapun jenis program yayasan cahaya putra selatan sebagai berikut:

### Jenis Program Yayasan Cahaya Putra Selatan



**Bagan 4.1**

### Jenis Program Yayasan Cahaya Putra Selatan

Berdasarkan bagan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa proses program di Yayasan Cahaya Putra selatan memiliki durasi program berdasarkan kebutuhan klien melalui *out* dan *in*. *Primary program*, yaitu tahap yang

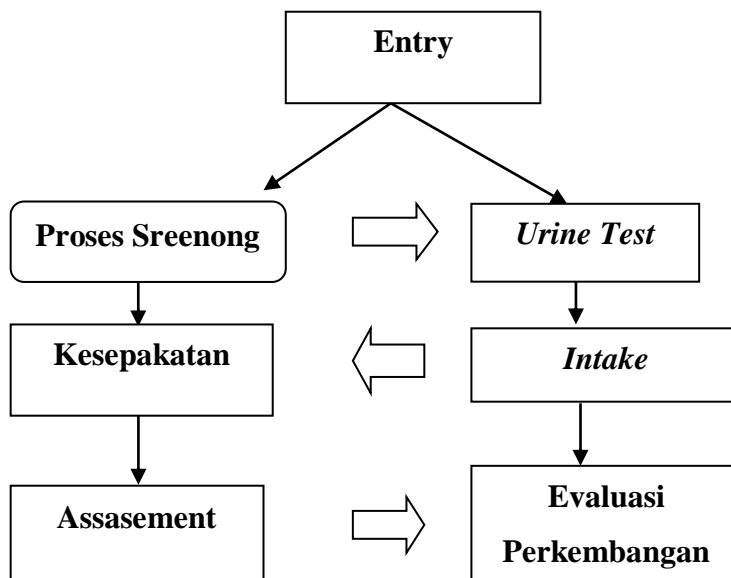
<sup>8</sup>*Ibid*, hlm. 4.

ditujukan untuk perkembangan sosial dan psikologis *resident* yang dilaksanakan selama kurang lebih 6 sampai 9 bulan. *Re-entry* program, yaitu program lanjutan setelah *primary* yang bertujuan untuk memfasilitasi *resident* agar dapat bersosialisasi dengan kehidupan luar setelah menjalani perawatan di *primary*. Pasca rehabilitasi yaitu tahap pembinaan setelah menjalani rehabilitasi sosial.

b. Alur unit masuk yayasan cahaya putra selatan, dapat dilihat pada bagan berikut:<sup>9</sup>

Adapun alur unit masuk Yayasan Cahaya Putra Selatan sebagai berikut:

### Alur Unit Masuk Yayasan Cahaya Putra Selatan



**Bagan 3.2**

### Alur Unit Masuk Yayasan Cahaya Putra Selatan

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 5

Berdasarkan bagan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa alur unit masuk Yayasan Cahaya Putra Selatan yaitu, diawali dengan *proses srennong* yang menggunakan aplikasi assist untuk mendata atau mendiagnosis dari klien, lalu selanjutnya melakukan *urine test* kepada klien untuk mengetahui jenis narkotika yang dipakai *resident*. *Intake* atau proses penerimaan merupakan pengisian data klien secara intens dan menjelaskan tentang program IPWL serta terapi lanjutan. Setelah *resident* mengetahui tahapan dan proses dari yayasan lalu pihak keluarga maupun klien menandatangani kesepakatan agar di *follow up*. Lalu melakukan *assasement* yaitu, upaya untuk mendapatkan data atau informasi yang bertujuan untuk mengembangkan rencana terapi dan menentukan program yang dilakukan terhadap para *resident* yang dilaksanakan dalam 2 kali pertemuan selama mengikuti program rawat inap. Evaluasi perkembangan merupakan konseli individu dilakukan selama 4 kali dalam 1 bulan untuk mengetahui perkembangan klien tiap bulan yang dibantu oleh tenaga ahli dalam bidang adiksi.<sup>10</sup>

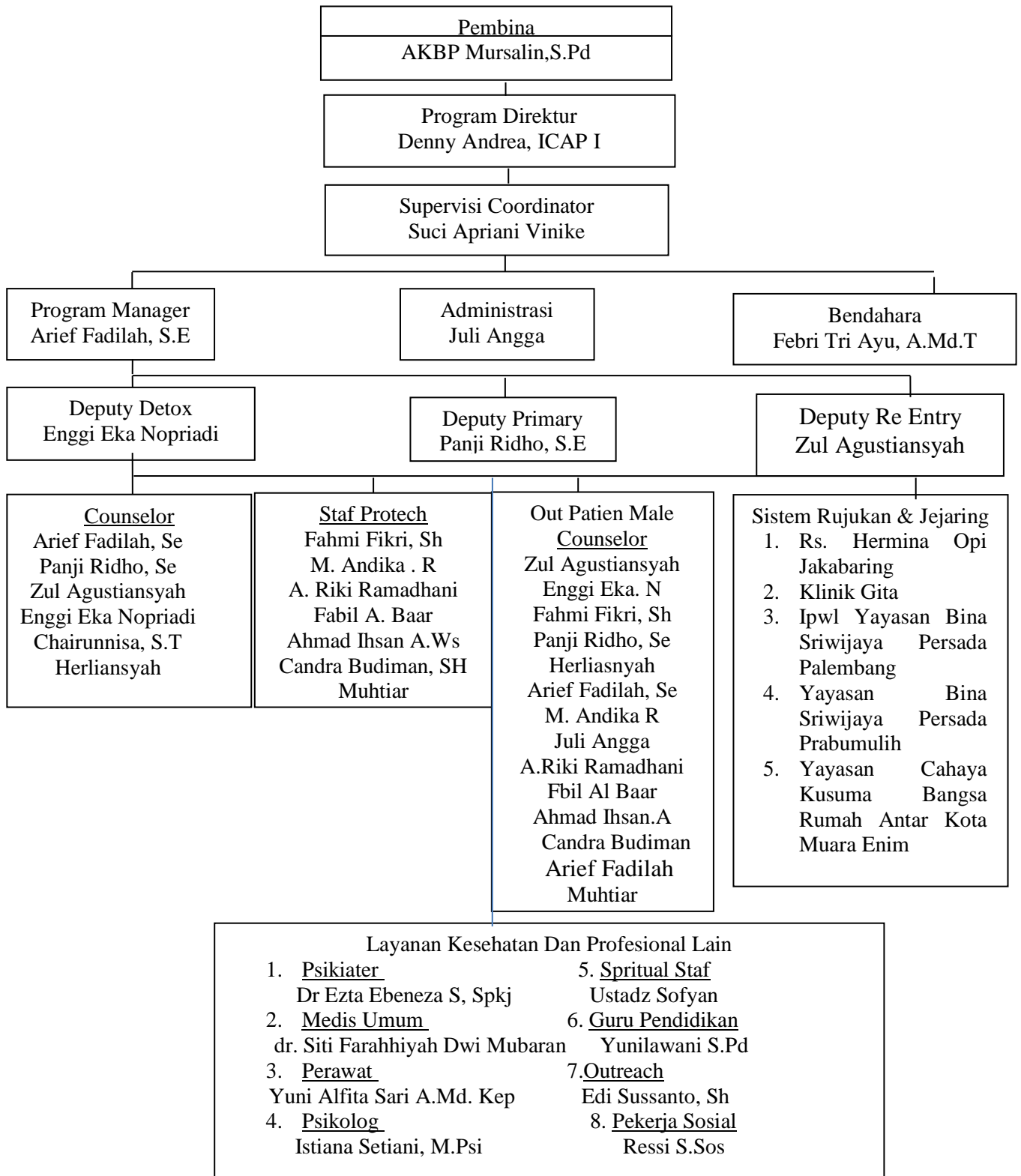
## **7. Stuktur Organisasi**

Struktur organisasi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

### **Struktur Organisasi IPWL Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang**

<sup>10</sup>Arief Fadilah, Konselor, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Hasil Wawancara Tanggal 10 Januari 2022, Pukul 21.00 WIB.

<sup>11</sup> Dokumen Registrasi, *Op.Cit.*,h.7



**Bagan 4.3 Struktur Organisasi Ipwl Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang**



Adapun tugas dan kewajiban dari setiap staf, sebagai berikut: <sup>12</sup>

- a. Tugas pembina yayasan adalah bertanggung jawab atas pencapaian visi, misi dan tujuan yayasan. Memimpin jalannya kegiatan yayasan secara umum sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, anggaran yayasan, peraturan yayasan dan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.
- b. Tugas program direktur yaitu bertugas untuk memimpin dan mengarahkan kegiatan di yayasan. Supervisi kordinator adalah yang melakukan monitoring staf, pengawasan staf, melakukan intruksi kerja, tanggung jawab dalam keamanan, keselamatan atau kesehatan staf.

Tugas program manager yaitu membuat program dan mengawasi berjalannya program yang dilaksanakan oleh para konselor. Tugas administrasi adalah mengatur dan membuat pengorganisasian administrasi yayasan, mendokumentasikan serta mengarsipkan semua surat-surat masuk maupun keluar.

- c. Tugas bendahara yaitu bertanggung jawab atas pengolaan keuangan yayasan, membuat laporan keuangan secara periodik dan secara tertulis dan mengatur pencatatan, penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran keuangan yayasan.
- d. Tugas *deputy detox* yaitu memberikan sesuatu kebutuhan *resident* yang baru bergabung di yayasan, sedangkan *deputy primary* adalah staf yang bertanggung jawab dalam membantu klien untuk menyelesaikan program sesuai dengan kemampuan klien dan *deputy primary* merupakan staf yang

---

<sup>12</sup>Dokumen Registrasi., *Op. Cit*, hlm.8

berperan dalam menjaga, mengawasi pemulihan klien setelah menyelesaikan program di yayasan.

- e. Tugas konselor adalah mengorganisasikan program konseling dan memiliki peran sebagai pelaksanaan dalam setiap program yang diberikan bagi para *resident* yang sedang di rehabilitasi.
- f. Tugas layanan kesehatan dan profesional lain yaitu bertanggung jawab kepada klien dan konselor sesuai dengan kebutuhan. Sistem rujuk dan jejaring adalah membangun jaringan kerjasama antar lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah dan bertanggung jawab mengkoordinir program-program yayasan yang berkaitan sesuai kebutuhan.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm.9

## B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Identitas Klien

Berikut ini adalah identitas subjek penelitian yang bekerja sebagai konselor adiksi yang mengalami kejenuhan kerja di Yayasan Cahaya Putra Selatan:<sup>14</sup>

- a. Nama : King (Nama Samaran)
- Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 2 Maret 1999
- Usia : 22 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
- Alamat Sekarang : Kertapati
- Lamanya Bekerja : 4 Bulan
- Ciri-Ciri Fisik : 1) Putih  
2) Bentuk Badan Berisi  
3) Rambut Hitam Lurus
- Pelatihan yang pernah diikuti : Pelatihan *Universal Treatment Curriculum* Oleh Combo Plan.
- b. Nama : Iyan (Nama Samaran)
- Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 25 Agustus 2001
- Usia : 20 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki

---

<sup>14</sup> Subjek Penelitian, Yayasan Cahaya Putra Selatan, *Wawancara* Pada Tanggal 10 Januari 2022.

Alamat Sekarang : Tinggal Di Rehabilitasi Yayasan  
Cahaya Putra Selatan.

Lamanya Bekerja : 2 Bulan

Ciri-Ciri Fisik : 1) Sawo Matang  
2) Bentuk Badan Berisi  
3) Rambut Hitam Lurus

Pelatihan Yang Pernah Diikuti : Pelatihan Konselor Adiksi *Universal Treatment Curriculum 1*.

c. Nama : Adi (Nama Samaran)

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 2 Desember 2000

Usia : 19 Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Alamat Sekarang : Tinggal Di Rehabilitasi Yayasan  
Cahaya Putra Selatan.

Lamanya Bekerja : 1 Bulan

Ciri-Ciri Fisik : 1) Sawo Matang  
2) Bentuk Badan Berisi  
3) Rambut Hitam Lurus

Pelatihan Yang Diikuti : Pelatihan Konselor Adiksi  
*Universal Treatment Curriculum 1*.

**2. Gambaran Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang Sebelum Dilakukan Konseling Individual Dengan Teknik *Motivation Interview***

Berikut ini peneliti paparkan hasil wawancara gambaran kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan sebelum dilakukan konseling individu dengan teknik *motivation interview* yang didapatkan:

A. Hasil wawancara pada aspek “*exhaustion*”

Berikut adalah hasil wawancara dari penelitiannya, dapat dilihat pada tabel 3.2

**Tabel 4.2**

**Hasil Wawancara Aspek *Exhaustion* Pada Tiga Subjek Yang Sedang Mengalami Kejenuhan Kerja**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemah
1.	King	<i>Kecapekan itu pasti ado dek namonyo juko begawe, apolagi digaweke tiap hari tambah malek dan sungkan nak gawekenyo.mano pulo tempatnya agak sempet, jadi kalo malek dibawah naek kepocok daktu tedok ngilangke capek dari begawe. Bersyukurnyo saya ni dikasih kamar istirahat untuk konselor jadi men sekiro malek atau jam kerja kami selesai biso istirahat di kamar. Yang penteng harus ngomong samo yang piket atau supervisi men nak istirahat. Pokoknyo kalo ado apo-apo didalam diri atau ado masalah</i>	Perasaan lelah dalam diri pasti ada, apalagi dikerjakan setiap hari pasti merasakan lelah dan malas ingin melakukannya. Namun tempat kami bekerja sedikit sempit karena berbentuk seperti ruko, jadi ketika saya merasa lelah dibawah bisa keruangan atas ataupun tidur untuk menghilangkan rasa lelah dari bekerja, tetapi saya bersyukur kepada pihak lembaga karna diberikan ruangan khusus untuk saya beristirahat. Yang terpenting ketika saya ingin istirahat meminta izin terlebih dahulu

		<i>di rehab biso diobrolke didiskusike samo yang lain biar ado jalan keluarnya.<sup>15</sup></i>	kepada <i>supervisi</i> atau petugas piket. Ketika ada masalah pribadi yang berkaitan dengan lembaga ataupun bisa untuk didiskusikan, dibicarakan agar menemukan solusi.
2.	Iyan	<i>Capek dalam begawe itu hal yang biaso, karno kito ditemukedalam lingkungan yang berbeda tapi pas lah disini tujuan kito sama yolah membantu pemulihan klien disini cak aku dulu aku jugo begawe disini baru 2 bulanan masih belajar nyesuaike diri dengan yang lain. Saya nak terus belajar jadi lebih baik lagi. Capek, ringam kalo lagi begawe sering nian aku merasokenyo karno banyak hal yang belum aku paham disini. Maen game di hp, atau bukak-bukak youtube, media sosial lainnya pilihan yang kuanggap tepat ngilangke lelah aku disini dan jugo aku masih agak segan kalo nak ngobrol, samo atasan palingan ngobrol samo yang akrab bae.<sup>16</sup></i>	Perasaan lelah dalam bekerja hal yang biasa dirasakan oleh saya sebagai konselor adiksi, karna kita dipertemukan dalam lingkungan yang berbeda tetapi dengan tujuan yang sama yaitu membantu pemulihan para pecandu disini seperti yang saya rasakan waktu itu. Saya bekerja sebagai konselor adiksi baru berjalan 2 bulan dan terus mencoba berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan. Saya ingin terus belajar menjadi lebih baik lagi. Lelah, bosan hal yang sering dirasakan karna banyak hal yang belum saya pahami di lingkungan yang baru. Main games, youtube atau media sosial lainnya adalah pilihan yang tepat untuk menghilangkan rasa lelah dalam bekerja. Saya juga masih canggung kalau ingin berbicara dengan atasan ataupun konselor lain, walaupun saya ingin berbicara itupun hanya kepada konselor yang sudah paling akrab.
3.	Adi	<i>Apo bae yang dilakuke tiap hari yang cak-cakitulah pasti bakal malek tulah. Mano pulo aku baru masuk sebulan jadi nyebutnyo masih masa</i>	Kegiatan yang dilakukan tiap hari secara monoton akan memberikan efek lelah yang dirasakan tubuh. Saya juga baru satu bulan bekerja

<sup>15</sup>King, Wawancara Pribadi, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2022.

<sup>16</sup>Iyan, Wawancara Pribadi, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2022.

	<p><i>percobaan dalam begawe sebagai konselor. Aku kalo lah malek begawe dem sungkan lah itu, mano pulo setiap minggu yayasan ini berubah terus cara pembelajaran jadi otak aku ni dikejer harus biso ngelakukenyu. Misalno dalam seminggu 2 kali libur, waktu libur itu aku manfaatke semaksimal mungkin. Aku jugo kalo lagi malek seringlah izin keluar, kadang jugo kalo aku malek palingan aku ke kamar tedok, main hp, nanyi sambil maen gitar dan agak sungkan kumpul dengan yang lain. Tapi aku berharap nian biso lamo begawe disano biar aku jugo biso jago pemulihan aku dan biso bermanfaat untuk yang lain.<sup>17</sup></i></p>	<p>sebagai konselor adiksi dan masih masa percobaan dalam bekerja. Ketika saya lelah bekerja, saya akan malas melakukan kegiatan apapun. Dalam satu minggu sekali cara pembelajaran, program yang diterapkan di yayasan akan mengalami perubahan dengan alasan merevisi kinerja konselor agar menjadi profesional. Seminggu bekerja tiga hari libur, dengan libur saya memanfaatkan waktu semaksimal mungkin untuk melakukan kegiatan yang saya suka. Izin keluar, tidur, main gitar sambil nanyi, main hp adalah pilihan saya untuk menghilangkan rasa lelah dan untuk ngobrol sesama rekan kerja saya sedikit segan. Tapi saya berharap besar bisa bekerja di rehabilitasi narkoba ini dengan waktu yang lama agar juga bisa menjaga pemulihan saya dan bisa menjadi manusia yang bermanfaat untuk yang lain.</p>
--	--	---

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa aspek *exhaustion* memberikan pengaruh kualitas dalam bekerja. Hal ini terlihat kepada respon subjek yang mengatakan akan mengalami lelah saat bekerja, melakukan banyak kegiatan yang lain, kegiatan terus menerus secara monoton, dan perubahan program yang akan diterapkan oleh konselor adiksi.

<sup>17</sup>Adi, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Februari 2022.

b. Hasil wawancara pada aspek “*Depersonalisasi*”

Berikut adalah hasil wawancara dari penelitian. Dapat dilihat pada tabel 3.3

**Tabel 3.3**

**Hasil Wawancara Aspek *Depersonalisasi* Pada Tiga Subjek Yang Sedang Mengalami Kejenuhan Kerja**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemahan
1.	King	Iyo pasti ngejago jarak dengan yang laen karno kalo lagi ngalami hal capek tu pasti males untuk dekat samo wong, gek takutnyo aku salah ngomong ee daktaunyo mereka tesenggong. Sebenarnyo jago jarak dengan wong tu hal biaso men uji aku ye cuma galak wong bae salah tanggapan. Aku jugo galak diem bae samo wong-wong disano men sekiro lagi lesu dan jugo dak galak ekot campor orosan mereka. <sup>18</sup>	Iya pasti akan menjaga jarak dengan staf lain untuk kenyamanan diri saya karna jika saya sedang lelah dalam bekerja, akan menjadi malas untuk berinteraksi dengan yang lain, takutnya saya salah berbicara, mereka akan tersinggung dengan kata-kata yang keluar dari mulut saya. Jaga jarak dengan yang lain hal yang biasa saya lakukan ketika <i>mood/</i> perasaan saya tidak baik atau sedang lelah dalam melakukan aktivitas. Saya juga tipe orang yang lebih banyak diam bila kondisi fisik kurang maksimal dan saya juga tidak ingin terlalu ikut campur urusan orang lain.
2.	Iyan	Setiap wong tu punyo caro masing-masing dalam ngilangke raso capek, bosan ataupun sungkan. Nah kalo aku ni men sekiro lagi capek lebih banyak waktu dewekan dan dak galak diganggu oleh wong. Aku jugo males dengan yang rame-rame. Kalo misalnyo aku lagi capek,	Setiap individu mempunyai cara masing-maing untuk meluapkan rasa lelah, bosan ataupun malas. Jika saya sedang merasakan lelah, saya banyak menghabiskan waktu menyendiri dan tidak ingin untuk di ganggu oleh orang lain. Saya juga malas dengan keramaian. Ketika saya merasa

<sup>18</sup> King, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2022



		<p>kadang jugo kalo nak ngobrol samo siapa palingan dari <i>chat whatsapp</i>. Rasonyo mulut aku ni agak kaku kalo nak seomongan tu. Tapi mereka kadang tau kalo aku dk galak diganggu wongnyo, dari gerak gerak aku mereka kadang lah paham.<sup>19</sup></p>	<p>lelah dalam bekerja, ketika ada hal yang ingin untuk diobrolkan dengan staf lain saya akan lebih memilih kirim <i>chat whatsapp</i> secara <i>personal</i> dengan yang bersangkutan. Saya merasa sedikit kaku untuk membicarakannya. Para staf lain juga mulai paham dengan karakter saya, jadi mereka bisa memaklumi ketika saya sedang lelah.</p>
3.	Adi	<p>Agak ngejauh dari yang lain pelean aku kalo lagi capek begawe. Tekadang ado yang buat kesel jadi aku diemke dulu biar aku idak emosian lagi samo dio. Sebeneryo kalo untuk ngejago jarak samo wong tu pasti ado bae tergantung. Tapi aku jugo bukan salah satu uwong yang mudah emosian langsung di luapke, nah men aku paling ku diemke dulu samo wong itu, dan jugo aku lebih jadi wong yang agak dingin kalo ado sesuatu dalam diri aku tapi men sekiro lah lebih tenang biso balek cak semula lagi akunyo. Kadang jugo aku masok kamar untuk istirahat men sekiro ati aku kurang sret. Tapi kami disini selalu diajarke apapun masalah yang terjadi di diri kami yang menyangkut dengan gawean atau program harus diobrolke secaro baik-baek biar lemak bae begawenyo.<sup>20</sup></p>	<p>Menjauh dari yang lain adalah pilihan saya ketika lagi lelah dalam bekerja. Terkadang ada yang membuat saya kesal tapi saya lebih baik diamkan saja agar tidak terpancing emosi dengan yang bersangkutan. Sikap dingin, jaga jarak dengan orang sudah terbiasa saya lakukan ketika diluar tempat bekerja. Saya juga bukan salah satu orang yang mudah meluapkan isi hati saya, tapi ketika <i>mood</i>/perasaan saya kembali tenang, <i>happy</i> saya akan bertingkah laku seperti tidak ada masalah lagi. Masuk ke kamar untuk istirahat juga bisa membuat saya lebih tenang dan nyaman. Saya diajarkan <i>supervisi</i> dari yayasan untuk selalu komunikasi dengan yang lain ketika memiliki masalah yang berkaitan dengan lingkungan bekerja, program atau masalah lain di tempat kerja.</p>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa aspek *depersonalisasi* masih sering dilakukan dan belum bisa untuk

<sup>19</sup> Iyan, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2021  
<sup>20</sup> Adi, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2022.

menyelesaikannya secara baik. Hal tersebut dapat dilihat dari respon tiga subjek yang masih menjaga jarak dengan sekitar. Konselor adiksi masih dalam proses penyesuaian dengan lingkungan, mencoba terus belajar menjadi lebih baik dan bermanfaat untuk orang lain karna baru berapa bulan menjadi konselor.

c. Hasil wawancara pada aspek “*personal accomplishment* yang rendah”

Berikut adalah hasil wawancara dari penelitiannya, dapat dilihat pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**

**Hasil Wawancara Aspek *Personal Accomplishment* Yang Rendah Pada Tiga Subjek Mengalami Kejenuhan Kerja**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemahan
1.	King	Iyo mungkin karno jadi konselor adiksi baru ye jadi masih banyak harus belajar, dan terus cakmano caronyo biso lebih baik lagi. Setiap hari begawe walaupun meraso cak lah maksimal uji aku uji wong belum tentu karno uji wong pasti ado bae yang kurang. Setiap minggu kami kan selalu evaluasi tentang klien ataupun program nah disitulah tekadang aku galak dak percaya diri dengan kemampuan aku karno yang lain tu lah banyak senior, pengalamannyo lah banyak dan ilmuno jugo. Kadang jugo tugas dan tanggung jawab sebagai konselor kan lumayan besak men uji aku	Iya mungkin saya menjadi konselor adiksi baru jadi masih harus banyak belajar, dan terus mencoba menjadi lebih baik lagi. Setiap hari bekerja saya pasti akan memberikan suatu hasil maksimal walaupun merasa sudah maksimal tapi belum tentu pendapat orang lain. Setiap seminggu sekali di yayasan selalu mengadakan rapat evaluasi kinerja konselor dan pembaharuan program, terkadang ketika saya memaparkan hasil perminggu, saya merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang saya punya karna <i>senior, junior</i> dikumpulkan menjadi satu forum. Pengalaman, ilmu

		<p>jadi nak bener-bener ngejago kepercayaan dari pihak yayasan. Yo namonyo jugo kewajiban dan tanggung jawab jadi harus dilaksanake.<sup>21</sup></p>	<p>yang mereka punya lebih banyak. Saya merasa tugas dan tanggung jawab sebagai konselor adiksi begitu besar karna membantu pemulihan pecandu dan harus menjaga kepercayaan dari pihak yayasan serta kewajiban yang di berikan harus dilaksanakan.</p>
2.	Iyan	<p>Aku tu kadang dak nyanko ternyata aku biso nyampe cakini, aku pikir akan selamonyo jadi wong yang selalu nyusahke keluargo dan dak biso jadi wong yang beguno ee ternyata kalo kito ado niat nak berubah pasti ado bae jalannyo. Walaupun aku disini meraso cak tertekan karno harus di ubah bener-bener jadi wong yang biso bertanggung jawab dengan apa yang diperintahke. Kami seminggu sekali ado evaluasi kinerja kami sebagai konselor adiksi dan selalu ado pembaharuan program dan disitu kito harus didesak untuk belajar. Kami jugo disetiap evaluasi memaparkan hasil dari apa yang kami dapatke di lingkungan, mengenai hasil konseling klien serta keluhan kesah dalam bekerja. Aku galak dak pede waktu aku maparke hasilnyo depan senior, wong-wong yang pengalamannyo lebih banyak dari aku. Pas awal ngomong agak gemeteran cakitunah, tapi kadang jugo aku galak mikir yo mungkin</p>	<p>Terkadang saya tidak menyangka kalau saya bisa melewati ini semua, saya pikir akan menjadi manusia yang selalu menyusahkan keluarga dan tidak berguna untuk orang lain tapi ternyata kalau kita punya niat untuk berubah menjadi lebih baik lagi pasti ada jalannya. Terkadang saya disini merasa tertekan karna disini kami diwajibkan untuk menjadi orang yang bertanggung jawab dengan apa yang diperintahkan. Sekali dalam seminggu kami mengadakan evaluasi kinerja konselor dan pembaharuan program yang dimana kami terutama saya sendiri didesak untuk terus belajar dari apa yang harus diperintah. Didalam evaluasi saya dan seluruh konselor lain mempresentasikan hasil yang didapatkan di lingkungan, mengenai hasil konseling klien serta keluhan kesah kami dalam bekerja di yayasan. Saya merasa tidak percaya diri ketika saya mempresentasikan hasil yang saya dapatkan di depan <i>senior</i>, orang-orang yang berpengalaman lebih</p>

<sup>21</sup>King, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, 10 Januari 2021

		<p>olehnyo baru jadi konselor dan berdiri didepan mereka jadi agak cakmano rasonyo tapi aku harus tunjoke samo mereka kalo aku jugo biso walaupun masih kurang namonyo jugo belajar.<sup>22</sup></p>	<p>banyak. Awal berbicara saya sering sekali <i>nervous</i> tapi saya juga kadang berpikir, mungkin yang saya rasakan saat ini adalah hal yang wajar karna saya menjadi seperti ini baru saya lakukan. Saya tetap semangat dan tunjukan kepada mereka kalau saya bisa melakukannya walaupun hasilnya kurang maksimal itu tidak masalah, disini saya juga masih tahap belajar.</p>
3.	Adi	<p>Aku begawe disini baru nian kalo baru sebulan jadi rasonyo masih banyak terus belajar. Pernah terpikir pengen berenti begawe rasonyo karno aku cak meraso tetekan itu. Seminggu sekali ado evaluasi pulo harus dipaparke di depan wong yang ilmuno, pengalamannyo banyak. Aku galak nanyo samo salah satu konselor yang baru masok jugo cak aku, keluh kesah dio jadi konselor ternyata hampir samo bae apo yang aku rasoke. Pas presentasike didepan wong banyak rasonyo daktau lagi harus cakmano, cak deg-degan itu laju. Yo tapi namonyo jugo baru jadi dibawak cak biaso. Mereka jugo caknyo memaklumi kami yang baru kalo emang belum maksimal nian. Aku galak nyemangati diri aku dewek bahwa aku tu biso walaupun daktau</p>	<p>Saya bekerja sebagai konselor adiksi baru sekitar satu bulanan jadi masih banyak terus belajar untuk menambah ilmu. Pernah terpikir di benak saya untuk berhenti bekerja karena merasa seperi tertekan. Seminggu sekali yayasan mengadakan evaluasi dan hasilnya harus dipresentasikan di depan konselor adiksi lain dan para staf lainnya dengan tujuan mengetahui apa yang kami dapatkan selama satu minggu. Saya juga pernah bertanya kepada sesama konselor <i>junior</i> yang baru masuk seperti saya, menanyakan keluh kesah menjadi konselor dan ternyata jawaban dari konselor lain sama apa yang saya rasakan juga. Ketika mempresentasikan hasil apa yang didapatkan, saya merasa tidak percaya diri, jantung saya berdebar kencang tapi hal biasa yang dirasakan oleh semua orang yang baru saya</p>

<sup>22</sup>Iyan, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, Senin 10 Januari 2022

		<p>kedepannya cakmano. Kalo ditanyo perasaan jadi konselor adiksi sekarang ini cakmano pasti jawaban aku jalanke dulu bae, pedepede ke dulu.<sup>23</sup></p>	<p>coba. Staf maupun konselor lain memaklumi yang dirasakan oleh kami sebagai <i>junior</i> yang belum maksimal. Saya sering memberikan semangat untuk diri sendiri bahwa saya mampu melakukannya walaupun kedepannya kita tidak mengetahuinya rencana selanjutnya. Kalau saya ditanya bagaimana perasaan menjadi konselor, pasti jawaban dari saya adalah terus jalani dan percaya diri dan semangat saja.</p>
--	--	---	---

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa aspek Dari *Personal Accomplishment* yang rendah dapat memberikan penurunan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari respon subjek yang sering mengeluh dalam diberikan tugas dan tanggung jawab.

Secara umum berdasarkan hasil wawancara dari ketiga aspek di atas dapat disimpulkan bahwa tiga subjek tersebut mengalami kejenuhan kerja yang memberikan pengaruh kualitas yang rendah, merasa tertekan, tidak percaya diri, kelelahan emosional, mental, fisik dan menjaga jarak dengan lingkungan kerja. Setiap diberikan tanggung jawab tetap dilakukan walaupun setengah hati melakukannya. Dengan hal yang baru, lingkungan baru menjadikan mereka terus untuk belajar untuk penyesuaian diri dengan lingkungan maupun individu.

---

<sup>23</sup> Adi, *Wawancara Pribadi*, Yayasan Cahaya Putra Selatan, 10 Januari 2022

Tabel 4.1

## Kisi-Kisi Observasi

**Konseling Individu Dengan Teknik *Motivation Interview* (MI) Dalam Mengatasi Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Yayasan Cahaya Putra Selatan Seberang Ulu 1 Palembang**

No	Aspek yang di observasi	Ya	Tidak
1.	Mudah marah	✓	
2.	Bersikap dingin dengan staf lain	✓	
3.	Emosional	✓	
4.	Mudah sakit	✓	
5.	Suka menguap	✓	
6.	Mencari kesibukan ketika ngobrol dengan orang lain	✓	
7.	Selalu menyalahkan orang lain	✓	
8.	Menghindar untuk terlalu tidak akrab dengan rekan kerja	✓	

**3. Pelaksanaan Konseling Individu Dengan Teknik *Motivation Interview* Dalam Mengatasi Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan Seberang Ulu 1 Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian waktu pelaksanaan konseling individu dengan teknik *motivation interview* (MI) dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang pada tanggal 10 Januari 2022. Pelaksanaan konseling umumnya berjalan dengan lancar hal ini ditandai dengan konselor dapat memahami dan belajar tentang mengatasi kejenuhan kerja. Pelaksanaan ini dilakukan secara sistematis berkesinambungan yang dilaksanakan sebanyak lima kali pertemuan. Secara lengkap pelaksanaan konseling individu dengan teknik *motivation interview*

dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Seberang Ulu 1 Palembang adalah sebagai berikut:

a. Pertemuan pertama

Pertemuan pertama ini merupakan awal dari pertemuan pelaksanaan konseling individual dengan teknik *motivation interview* (MI) dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Pada Hari Senin 10 Januari 2022. Pelaksanaan konseling dengan konselor king pukul 20.30- 21.30, konselor iyan pukul 21.35-22.25, konselor adi pukul 22.35- 23.10.

Tahap awal konseling membangun hubungan dan pendekatan dengan konselor agar konselor dapat berpartisipasi secara efektif dan aktif dalam pelaksanaan konseling dengan mengembangkan rasa empati dan penghargaan. Sebelum melakukan proses konseling, peneliti menanyakan mengenai nama, tanggal lahir, usia dan pengalaman sebelum menjadi konselor. Pada tahap ini peneliti berusaha untuk membangun hubungan dengan cara melibatkan subjek untuk berdiskusi tentang latar belakang subjek yang sedang merasakan kejenuhan kerja.

Dalam konseling ini terget dapat mengatasi kejenuhan kerja sehingga jika subjek sudah berada di lingkungan kerja maka konselor dapat bekerja dengan secara maksimal kembali. Kunci dari tahap awal ini adalah keterbukaan antara konselor dengan peneliti, keterbukaan konselor untuk jujur mengungkapkan masalah yang sedang dirasakan, isi hati dan perasaan. Jika hubungan konseling sudah terjalin dengan baik maka peneliti bisa

mengakhiri pertemuan pertama di tahap ini dan akan dilanjutkan pertemuan selanjutnya.

b. Pertemuan kedua

Pertemuan kedua dilakukan pada hari Rabu tanggal 12 Januari 2022. dengan waktu yang ditentukan sama dengan pertemuan awal. Pada pertemuan kedua peneliti melanjutkan pada tahap pertama dan menanyakan bagaimana kabar subjek apakah siap untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya, jika subjek sudah siap maka peneliti akan melanjutkannya. Pada tahap ini peneliti menggunakan langkah-langkah teknik *motivation interview* (MI). Tahap pertengahan (tahap kerja) disinilah tahap yang paling utama dilakukan oleh peneliti. Konseling yang akan dilaksanakan peneliti menggunakan teknik *motivation interview* dengan mengikuti empat prinsip dari teknik tersebut.

Tahap pertengahan pada pertemuan kedua ini, peneliti mengajak konselor untuk menceritakan permasalahan kejenuhan kerja yang sedang dirasakan oleh konselor, langkah yang dilakukan terlebih dahulu yaitu tahap sebelum perenungan, ditahap awal ini subjek belum dapat melihat kebutuhan untuk berubah. Motivasi intrinsik subjek masih terhambat, maka peneliti mengekspresikan sikap empati kepada konselor dengan menggunakan keterampilan seperti mendengarkan dengan baik agar klien merasa dipahami dan dapat mendorong klien untuk memahami pikiran dan sikapnya sendiri.

Pada tahap ini juga selain mengekspresikan rasa empati guna maembangun rasa percaya klien terhadap peneliti, peneliti juga memberikan kehangatan terhadap klien, maksud dari memberikan kehangatan disini yaitu



peneliti memberikan rasa nyaman terhadap konselor sehingga terdorong untuk menceritakan permasalahan yang dialaminya dan konselor memberikan tanggapan positif tentang cerita masalah konselor sehingga tidak merasa enggan untuk bercerita dan dapat membangun hasil yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

c. Pertemuan ketiga

Pada hari sabtu tanggal 15 januari 2022. Dengan waktu yang ditentukan sama dengan pertemuan awal dan kedua. Tahap awal pada pertemuan ketiga ini peneliti membangun hubungan konseling yang lebih hangat lagi dan ceria dalam melibatkan subjek masing-masing. Peneliti menanyakan kembali bagaimana kabar subjek, suasana hati subjek. Tugas utama peneliti pada tahap ini adalah melakukan perenungan yaitu suasana perasaan yang dialami oleh konselor.

Pada tahap ini peneliti meminta konselor untuk menceritakan kegiatanhari-harinya, sehingga peneliti dapat lebih mudah melihat perubahan berpikir konselor apakah sudah mau menimbang antara sisi positif dan negatif. Lalu, peneliti memberikan pertanyaan terbuka terhadap konselor, pertanyaan yang bertujuan untuk mengetahui kendala sehari-hari yang dirasakan konselor selama bekerja di yayasan rehabilitasi. Peneliti juga melakukan refleksi kepada klien untuk memelihara pendekatan antara peneliti dan konselor, peneliti juga menyampaikan rasa simpatinya terhadap konselor. Setelah mendengarkan konselor mengungkapkan perasaan maka peneliti menyimpulkan apa yang dikatakan oleh konselor. Menyimpulkan tersebut

digunakan untuk meninjau kembali apa yang dikatakan oleh konselor untuk kemajuan untuk menuju arah perubahan. Pada tahap ini konselor sudah terlihat mempunyai motivasi untuk berubah.

#### d. Pertemuan Keempat

Pertemuan keempat dilakukan pada hari rabu 19 januari 2022. Tahap awal pada pertemuan keempat peneliti menanyakan kabar konselor, suasana hati, bagaimana kegiatan sehari-harinya. Pada tahap ini merupakan tahapan tengah dari teknik *motivation interview* (MI).

Pada tahap pertengahan ini dalam proses perubahan konselor, konselor mengalami perilaku yang ditandai munculnya reaksi enggan melakukan perubahan suatu perubahan. Maka, konselor juga memberikan kembali pertanyaan-pertanyaan dari berbagai sudut pandang dan mengingatkan kembali mengenai pertanyaan sebelum tentang motivasi ingin berubah. Selain itu konselor juga memberikan pemikirann-pemikiran baru yang dapat di pertimbangkan oleh konselor supaya dapat menemukan pemikiran yang baru.

#### e. Pertemuan Kelima

Pertemuan kelima dilakukan pada hari sabtu tanggal 30 januari 2022. Kegiatan konseling individu ini dilakukan setelah masing-masing subjek selesai mengikuti kegiatan yang ada di yayasan. Tahap awal pertemuan sebelum melakukan proses konseling, peneliti tetap menanyakan bagaimana kabar dan keadaan subjek, menanyakan kegiatan hari-harinya, menanyakan tujuan, menanyakan adakah perubahan yang dilakukan konselor dan lebih termotivasi untuk berubah. Proses konseling pada subjek telah selesai

melakukan kegiatan di yayasan cahaya putra selatan. Pada pertemuan kelima ini, peneliti menanyakan adakah perubahan yang dilakukan oleh konselor, lalu peneliti menyakini dan mendukung konselor agar lebih termotivasi untuk meyakini perubahan yang telah dilakukannya. Dengan adanya perspektif yang baru, berarti ada dinamika pada diri konselor untuk menuju perubahan. Dalam mendukung perubahan diri konselor, peneliti menggunakan kembali *change talk* yaitu menggunakan perkataan yang dapat merubah pemikiran klien agar benar-benar mau berubah.

Di tahap ini klien sudah ditekankan untuk berubah dan dilakukannya *motivation interview* (MI) ini sudah untuk berubah. Setelah melakukan komitmen untuk melakukan perubahan, maka selanjutnya konselor dapat mewujudkan segala perubahan tersebut kedalam cara yang baru untuk menjalankan kehidupan yang lebih baik lagi.

Tahap akhir pada pertemuan keenam ditandai dengan berdasarkan keterangan dari konselor dan peneliti dan peneliti setelah melakukan wawancara motivasi berulang kali maka masing-masing subjek sudah merasakan perubahan sikap yang positif dirasakan oleh subjek setelah mengikuti proses konseling.

#### **4. Gambaran Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan Setelah Dilakukannya Konseling Individu Dengan Teknik *Motivation Interview***

Berikut ini peneliti paparkan gambaran kejenuhan kerja konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan setelah dilakukannya konseling individu dengan teknik *motivation interview* (MI) yang di dapatkan:

a. Hasil wawancara pada aspek “*exhaustion*”. Berikut hasil wawancara dengan tiga subjek penelitian, dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Wawancara Aspek *Exhaustion* Pada Tiga Subjek Penelitian Yang Sedang Mengalami Kejenuhan Kerja Tahap Akhir**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemahan
1.	King	<p><i>Alhamdulillah</i> sekarang nih aku banyak bersyukur masih banyak uwong yang baik samo aku, aku dapat gawean dapat tempat untuk istirahat pulo, misalnya kalo aku dk bersyukur dengan keadaan sekarang bearti aku kufur nikmat. Aku nih senang nian akhirnya keluh kesah aku selamo begawe jadi konselor ado galak dengernyo, ado kawan cerito, curhat jugo tentang kehidupan aku. Bener cak uji kamu tu sist namonyo jugo begawe pasti ado bae raso capek, lelah tapi dengan raso lelah itu kalo kito dak ikhlas ngejalaninyo sio-sio bae apo yang aku lakuke. Misalnya jugo kalo aku lagi jenuh pasti aku cari kegiatan yang biso buat <i>mood</i> aku balek bagus lagi jadi kalo aku mulai begawe dengan kegiatan samo setidaknya idak buat cari alasan. Yang terpenting tu kalo nak kemano bae harus ngomong</p>	<p><i>Alhamdulillah</i> sekarang saya banyak berterima kasih kepada orang-orang yang baik, telah memberikan saya kesempatan untuk bekerja dan dapat pula fasilitas untuk saya beristirahat ketika saya sedang capek maupun lelah dalam bekerja. Keadaan saya saat ini membuat saya banyak bersyukur dengan atas nikmat-nikmat yang telah diberikan oleh allah swt, kenapa saya harus bersyukur karna ketika saya tidak bersyukur dengan rezeki ini maka saya termasuk orang kufur nikmat dan semoga saya tidak termasuk orang seperti itu. Saya begitu senang sist bahwasanya kamu mau mendengarkan pengalaman, keluh kesah saya ketika menjadi konselor adiksi, mau mendengarkan cerita,</p>

		<p>sm <i>supervisi</i> atau <i>on duty</i> yang sesuai dengan jadwal.</p>	<p>curhat tentang kehidupan pribadi saya. Benar apa yang telah sist katakan, begitulah dunia dalam bekerja pasti akan ada rasa lelah, jenuh ataupun kurangnya semangat tapi jika tidak dilakukan dengan hati ikhlas maka yang akan dilakukan sia-sia tanpa ada pahala yang mengalir. Ketika saya sedang jenuh maka saya akan melakukan kegiatan yang positif untuk membangkitkan rasa semangat kembali dalam bekerja, tapi dengan catatan harus meminta izin terlebih dahulu dengan <i>supervisi</i> atau <i>on duty</i> yang sesuai pada jadwalnya.</p>
2.	Iyan	<p>Aku meraso sekarang agak ado perubahan, kalo dulu men sekiro capek, jenuh, ringam apapun itu pasti aku larinyo ke hp, nonton <i>youtube</i>, <i>stalking</i> media sosial, main <i>games</i>, pokoknyo hal cakitulah, kareno aku meraso agak segan dengan staf lain. Setelah apo yang pernah kito obrolke, sist pernah saran jugo pernah ketiko aku tepeker kalo aku cakini terus, biaso bae dengan staf lain, sedikit acuh, dak pernah saling tukar pikiran, idk pernah duduk ngobrol, mungkin raso segan samo mereka pasti selalu ado dan bakal ado terus. Disitulah aku harus menurunkan raso ego aku idak cakitu lagi. Aku jugo perlahan sekarang lah</p>	<p>Saya merasa sekarang telah memiliki perubahan, sebelumnya ketika merasakan capek, jenuh ataupun hal-hal tidak menyenangkan di lingkungan maka saya akan main hp seperti nonton <i>youtube</i>, <i>stalking</i> media sosial ataupun main <i>games</i> dan itu saya lakukan terus menerus karena merasa segan kalo untuk ngobrol dengan staf disini. Setelah berapa waktu lalu antara saya dan sist (panggilan mereka ke saya) ngobrol, saling tukar pikiran disitulah saya mulai berpikir bahwasanya jika saya terus menerus dengan kegiatan seperti acuh</p>

		mulai galak penesan, ngobrol, dudk dalam satu meja bersamo diluar jam kerja dan semoga kedepannya aku biso samo cak lain.	dengan yang lain, tidak peduli, dan bersikap biasa saja dengan mereka maka saya tidak akan ada perubahan perilaku dengan staf yang lain contoh bisa ngobrol dengan mereka, saling bercanda ataupun menjadi akrab. Maka dari itu saya harus bisa menurunkan ego agar bisa belajar dalam lingkungan kerja. Alhamdulillah perlahan sudah bisa saya lakukan dengan ngobrol, bercanda dan satu meja bersama di luar waktu kerja.
3.	Adi	Iyo aku sekarang harus banyak belajar dari yang lebih berpengalaman dan lebih profesional karno aku tu pengen begawe disini jugo biso lamo biar aku biso jago pemulihan aku pulo. Aku jugo kalo capek, jenuh atau <i>mood</i> dak bagus aku langsung istirahat biar suasana ati aku balek bagus lagi dan raso jenuh aku jadi terlalu lamo dan aku nak terus cubo dengan hal-hal yang baru biar aku biso mengantisipasi sesuatu yang dak bagus untuk aku. Taulah dewek kamu sist badan, perasaan ini kalo di bawak sungkan terus dem laju lamo. Aku seneng nian biso ngobrol cakini sist biar kito tu dapatke sesuatu yang baru biar jugo, biso belajar pengalaman siapa bae terutama sist yang pernah ngelakuke konseling dengan pecandu, membantu juga pemulihan kepada klien	Iya sekarang saya harus banyak belajar dari yang lebih berpengalaman, lebih profesional karena saya berharap bisa bekerja menjadi konselor bisa dalam jangka waktu panjang dan juga tetap jaga pemulihan saya. Jenuh, <i>mood</i> berubah-ubah itu tantangan saya untuk mengantisipasi agar tidak berkepanjangan. Istirahat yang cukup, <i>refresh feeling</i> adalah salah satu solusi untuk menjadi suasana perasaan lebih baik. Saya ingin banyak belajar dengan hal-hal yang baru, contohnya dengan ngobrol, berbagi pengalaman agar saya bisa belajar dari hal-hal tersebut. Fisik, emosional, susana hati tidak baik yang berkepanjangan akan menghasilkan kurang

		waktu diberikan tugas dari kampus.walaupun aku konselor baru disini jadi itulah aku harus banyak belajar agar biso aku nerapkenyo pulo pas aku ngelakuke konseling samo klien aku.	efektivitas dalam melakukan kegiatan. Saya senang bisa ngobrol berbagi pengalaman terutama sist yang pernah juga terjun langsung dalam membantu pemulihan klien ketika mendapatkan amanah dari pihak kampus. Walaupun saya konselor baru di yayasan tapi saya mau terus belajar untuk bisa menjadi konselor adiksi lebih baik lagi agar bisa menerapkan ketika saya sedang melakukan konseling kepada klien.
--	--	--	--

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa aspek dari *exhaustion* menunjukkan bahwa ketiga subejk sudah dapat mengantisipasi diri ketika sedang mengalami kejenuhan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari respon subjek yang mencoba mengatasi kejenuhan kerja yang dirasakan.

b. Hasil wawancara pada aspek “*depersonalisasi*”. Berikut adalah hasil wawancara pada tiga subjek dari penelitian, dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

**Hasil Wawancara Aspek *Depersonalisasi* Pada Tiga Subjek Penelitian Yang Sedang Mengalami Kejenuhan Kerja Tahap Akhir**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemahan
1.	King	Ngejago jarak, bersikap biaso bae pasti bakal terjadi tapi dalam hal wajar karno ketiko aku lagi punyo masalah pribadi yang pasti bakal butuh waktu dwekan	Menjaga jarak, bersikap dingin kepada lingkungan pasti akan terjadi tetapi dalam hal yang wajar saya lakukan, karena ketika saya sedang menghadapi

		untuk menenangkan pikiran.	masalah pribadi maka saya akan membutuhkan waktu sendiri untuk menenangkan pikiran.
2.	Iyan	Kalo untuk bersikap dingin samo staf lain caknyo idak deh sist apolagi untuk ngejago jarak tapi misalnya itu emang diperluke maka bakal kulakuke dengan artian biar tetap menjaga kerukunan samo yang lain.	Kalau untuk bersikap dingin maupun menjaga jarak secara terus menerus dengan staf lain sepertinya tidak bakal terjadi, tetapi jika memang di butuhkan waktu sementara dengan alasan tertentu maka saya akan lakukan agar tetap menjaga kerukunan.
3.	Adi	Bersikap biaso bae dan ngejago jarak yang berlarut lamo biso mengakibatkan idak akrabnyo sesamo staf lain. Kalo saat itu raso ati aku dak bagus, aku lebih baik ngejauh dulu sementaro biar masalahnyo idak panjang. Sudah aku lebih tenang aku sudah cak biaso bae cak katek masalah lagi karno bage aku sudah di kasih waktu khusus untuk berpikir jernih caknyo cukup.	Bersikap dingin serta menjaga jarak dengan staf lain akan menimbulkan ketidak akrabn dengan yang lain. Jika saat itu perasaan kurang menyenangkan dengan staf lain atau memiliki masalah pribadi, saya lebih baik sedikit menjauh dengan minta izin waktu sebentar untuk menenangkan pikiran saya. Ketika waktu yang telah diberikan telah selesai maka saat itu akan menjadi baik-baik saja.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa aspek *depersonalisasi* masih dilakukan oleh tiga subjek. Hal tersebut dapat dilihat dari respon masing-masing subjek yang masih menjaga jarak, bersikap dingin dengan staf lain dengan waktu yang sementara dengan alasan untuk menenangkan pikiran ketika memiliki masalah agar orang lain tidak menjadi sasaran emosional dari subjek.



- a. Hasil wawancara pada aspek “*personal accomplishment*”. Berikut adalah hasil wawancara dari penelitiannya, dapat dilihat pada tabel 4.7.

**Tabel 3.7**

**Hasil Wawancara Aspek *Personal Accomplishment* Pada Tiga Subjek Yang Sedang Mengalami Kejenuhan Kerja Tahap Akhir**

No	Subjek	Hasil Wawancara	
		Wawancara	Terjemahan
1.	King	Sekarang jauh lebih percayo diri dengan lingkungan, biso mulai nerimo saran, kritik dari lingkungan begawe. Dengan seminggu sekali evaluasi disitulah kito biso banyak belajar, nguatke mental ketika lagi memaparke hasil dari gawean.	Sekarang saya jauh lebih percaya diri dengan lingkungan, mulai bisa menerima kritikan, saran dari orang lain terutama konselor adiksi di yayasan. Dalam satu minggu sekali para konselor adiksi harus memaparkan hasil dari yang didapatkan selama seminggu. Ketika mempresentasikan hasil didepan staf lain, disitu saya diuji mental dan kemampuan saya dalam bekerja.
2.	Iyan	Bener apo yang pernah sist omangke samo aku, bahwasanya kalo emang galak berubah pasti ado bae jalannyo. Raso idak percayo diri, malu, segalo tugas yang di enjoke berat samo kito tergantung kito cakmano nanggepi. Tapi alhamdulillah aku biso jalani dan nanggepi nyo galo.	Bener apa yang pernah sist katakan kepada saya, bahwasanya kalau mau berubah pasti akan ada jalannya. Rasa tidak percaya diri, malu, semua pekerjaan merasa berat untuk dilakukan tergantung bagaimana kita menanggapi. Tapi alhamdulillah saya bisa sudah bisa menjalani dan menanggapi secara baik.
3.	Adi	Iyo untuk sekarang lah biso aku sist, lah mulai di pd in bae biar biso tau hasil dari kemampuan setelah melakukenyo.	Iya untuk sekarang sudah bisa saya sist, mulai percaya diri agar tau sudah sampai mana kemampuan saya setelah melakukannya.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa aspek *personal accomplishment* menunjukkan bahwa ketiga subjek dapat lebih percaya diri mengubah cara berpikir, menanggapi orang-orang yang bekerja di yayasan, dan terus mau belajar dari revisi dan evaluasi dari konselor lainnya.

Secara umum berdasarkan hasil wawancara dari ketiga aspek di atas dapat disimpulkan bahwa tiga subjek tersebut sudah dapat mengatasi kejenuhan kerja secara baik, baik secara teori maupun praktek, karena mau mengubah kebiasaan yang kurang bermanfaat dan terus mencoba untuk melakukan kebiasaan baru yang lebih positif.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Gambaran Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Di Yayasan Rehabilitasi Narkoba Cahaya Putra Selatan Palembang Sebelum Dilakukan Konseling Individual Dengan Teknik *Motivation Interview* (MI).**

Gambaran kejenuhan kerja yang dialami masing-masing subjek konselor adiksi yang bekerja di yayasan rehabilitasi narkoba yang diketahui melalui hasil wawancara dan observasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kejenuhan kerja dapat menjadi salah satu permasalahan yang bisa berpengaruh dalam kualitas kerja. Kelelahan emosional, fisik, psikologis, kurangnya percaya diri, bersikap dingin, melakukan kegiatan yang kurang bermanfaat, menjaga jarak dengan yang lain, serta tugas-tugas yang diberikan oleh yayasan dianggap berat untuk dilakukan.

Aspek dari *exhaustion* dari konselor adiksi belum terlalu baik masih sering dilakukan, hal ini di respon pada subjek yang masih mengalami kelelahan berkepanjangan yang diakibatkan rasa jenuh dalam bekerja, melakukan aktivitas yang kurang bermanfaat sehingga yang dilakukan tiap hari menjadi monoton.

## **2. Pelaksanaan Konseling Individu Dengan Teknik *Motivation Interview* Dalam Mengatasi Kejenuhan Kerja Pada Konselor Adiksi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 10 januari – 7 februari 2022 yang dilakukan sebanyak 5 kali. Pelaksanaan konseling individu dengan teknik *motivation interview* dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan. Masing-masing subjek mengalami perubahan. Yang positif, yang awalnya masih melakukan hal-hal yang kurang bermanfaat, kegiatan yang sering diulang-ulang tiap hari, belum bisa mengekspresikan diri didepan staf lain.

Berdasarkan teori Sofyan S. Willis mengenai tahapan-tahapan konseling, yaitu membangun hubungan baik dengan subjek, memperjelas dan mendefinisikan masalah subjek, membuat penafsiran dan penjajakan, serta melakukan negoisasi kontrak melakukan konseling. Pada tahap pertengahan, konselor melakukan eksplorasi pada kejenuhan yang dialami subjek, merencanakan dan menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara. Selanjutnya, tahap akhir konselor meminta subjek untuk

merealisasikan rencana tindakan dan keputusan untuk mengatasi kejenuhan.

Penggunaan teknik *motivation interview* (MI) merupakan suatu cara metode untuk memberikan motivasi wawancara agar dapat membantu dan mengarahkan subjek melakukan perubahan-perubahan yang telah disepakati sesuai kemauan dari diri subjek, pada awal pertemuan masih terjadi kebingungan, namun secara keseluruhan pertemuan pertama hingga pertemuan akhir dapat berjalan dengan baik, hal tersebut terjadi karena faktor kerjasama yang baik antara konselor dan subjek dalam melakukan konseling.

## **2. Gambaran Kejenuhan Kerja Yang Dialami Konselor Adiksi Di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang Setelah Dilakukan Konseling Individu Dengan Teknik *Motivation Interview***

Gambaran kejenuhan kerja yang dialami konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan setelah dilakukan konseling individu dengan teknik *motivation interview* dapat diketahui melalui hasil wawancara dan observasi dari masing-masing subjek.

Berikut gambaran kejenuhan kerja yang dialami masing-masing subjek setelah dilakukan konseling individu dengan teknik *motivation interview*. Kejenuhan kerja pada konselor adiksi sudah lebih baik lagi dari sebelumnya, yang dapat dilihat dari aspek *exhaustion*. Hal tersebut dilihat dari masing-masing subjek yang sudah bisa melakukan kegiatan yang

disukai oleh masing-masing subjek, agar tidak mengalami kelelahan yang berkepanjangan.

Aspek dari *depersonalisasi* masih dilakukan oleh masing-masing subjek dengan hal wajar. Tetap dilakukan dengan staf yang lain agar menjaga kerukunan, keamanan dan kenyamanan untuk orang lain. Aspek tersebut tidak akan dilakukan oleh subjek jika tidak dibutuhkan. Kualitas dalam bekerja adalah hal terpenting yang dilakukan untuk tetap menjaga kelancaran dalam kerja. *Depersonalisasi* yang dirasakan subjek tidak akan berpengaruh besar dalam kualitas kerja yang dimiliki karena subjek bisa mengantisipasi dan membatasi diri untuk tetap dalam kondisi yang baik.

