

Pengentasan Kejenuhan Kerja pada Konselor Adiksi melalui Konseling Individu dengan Teknik *Motivation Interview*

Zhila Jannati¹, Yuyun Amusti¹

¹ Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Info Artikel :

Diterima 15 Juni, 2022
Direvisi 19 Agustus, 2022
Dipublikasikan 16 September 2022

Kata Kunci:

Konseling Individual
Teknik Motivation Interview
Kejenuhan Kerja

ABSTRAK

Kejenuhan kerja merupakan kelelahan emosional yang di rasakan oleh individu yang bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kejenuhan kerja konselor adiksi di yayasan cahaya putra selatan sebelum dilaksanakannya layanan konseling individual dengan teknik mi, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan konseling individual dengan teknik motivation interterview (MI) dalam mengatasi kejenuhan kerja konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, untuk mengetahui gambaran kejenuhan kerja konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan setelah dilaksanakannya layanan konseling individual dengan teknik mi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, jumlah subjek adalah tiga orang konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran kejenuhan kerja sebelum diterapkan layanan konseling individual dengan teknik motivation interview masih berada tingkat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri, bersikap dingin, melakukan kegiatan yang kurang bermanfaat, menjaga jarak, serta tugas yang diberikan oleh yayasan dianggap berat untuk dilakukan. Pelaksanaan konseling individual dengan teknik *motivation interview* dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi dilakukan 5 kali pertemuan melalui tiga tahapan yaitu tahap awal dengan membangun hubungan baik, mendefinisikan dan penajakan alternatif bantuan. Selanjutnya, tahap pertengahan yaitu mengeksplorasi masalah masalah dan tahap terakhir yaitu mengevaluasi dan penghentian proses konseling. Setelah dilakukannya konseling individu dengan teknik *motivation interview*, masing-masing subjek mengalami penurunan pada tingkat kejenuhan kerjanya, telah melakukan kegiatan tanpa mengalami kejenuhan yang berkepanjangan, bersikap hangat dengan rekan kerja serta mau mengevaluasi diri untuk menjadi lebih baik lagi



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

Koresponden:

Zhila Jannati,
Email: zhila_jannati10@radenfatah.ac.id

Pendahuluan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam rangka mempertahankan hidupnya. Pada era modern saat ini, terdapat beragam jenis pekerjaan meliputi PNS, TNI/POLRI, BUMN, pengusaha, petani, dan lain sebagainya. Namun, karena persaingan pada saat ini cukup tinggi, maka terkadang sebagai masyarakat mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkannya dan hanya orang-orang yang terpilih dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Dengan memiliki pekerjaan, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan mampu mengembangkan keahlian yang dimilikinya. Dengan bekerja, seseorang mendapatkan upah sehingga ia dapat menggunakannya untuk membeli kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan juga dapat membangun kepercayaan diri dimana seseorang yang bekerja tentu akan berbeda dengan orang yang tidak bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa terhormat dihadapan orang lain, karena dengan bekerja

seseorang akan mendapatkan sesuatu yang diinginkannya sehingga orang lain akan menghormati dan menghargainya. Selain itu, bekerja tidak hanya menghasilkan kepuasan batin, dimana seseorang yang bekerja dengan ikhlas akan menikmati pekerjaan dengan hati yang senang.

Dalam Islam, bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan materi akan tetapi untuk mendapatkan keberkahan dari Allah SWT. Bekerja merupakan upaya manusia mewujudkan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang artinya: *Dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui ghaib yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*¹

Pada ayat di atas dijelaskan bahwa Allah memerintahkan hamba-Nya untuk beramal dan bekerja. Ta'wil adalah cara untuk mempertahankan norma keimanan terhadap dasar-dasar keyakinan beragama, menghilangkan keraguan dan menambah mantap keimanan.² Sebaliknya, Allah SWT. melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Kepada manusia yang bertobat, "bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberikan penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu dan kamu akan dikembalikan yakni meninggal dunia. Allah maha mengetahui seluruh perbuatan manusia baik yang tersembunyi maupun yang terang-terangan karena setiap manusia akan kembali kepada Allah dan mempertanggung jawabkan setiap apa yang dikerjakan.

Bekerja sebagai bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Bekerja dengan kesadaran dapat memberikan nilai-nilai spritual, dimana seseorang merasa selalu dilihat, dinilai dan diawasi oleh Allah SWT sehingga tidak membutuhkan penilaian dari manusia. Seseorang yang bekerja dengan didasarkan atas pengharapan pada keridhoan Allah akan selalu menampilkan sikap yang terbaik dalam setiap langkah pekerjaannya. Bekerja secara spritual akan memotivasi seseorang bekerja dengan ikhlas, sungguh-sungguh dan melakukan yang terbaik karena ia merasa bahwa setiap apa yang dikerjakan akan dipertanggung jawabkan kepada Allah. Oleh karena itu, kerja spritual diyakini mampu memotivasi sekaligus menjadi modal utama sebuah kesuksesan.

Dalam bekerja, terkadang seseorang dapat mengalami kejenuhan. Sebab, ketika bekerja banyak kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang. Kejenuhan kerja sebagai kelelahan psikologis dan hilangnya minat dalam bekerja. Kejenuhan kerja adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan kebosanan dalam kerja dan stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun.³ Kejenuhan kerja adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang dengan menurunnya motivasi dalam bekerja, sulit berkonsentrasi dan sulit bekerja secara efektif. Kejenuhan dapat terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan diri sendiri.

Kejenuhan kerja bisa terjadi kepada siapapun yang merasa terbebani atas kegiatan harian yang dilakukan dalam bidang apapun. Pekerja akan mengalami kejenuhan dalam suatu kegiatan yang teratur dan menimbulkan perubahan dalam bersikap sehingga mempengaruhi keterlibatan orang lain. Fasilitas, kegiatan, orang-orang yang berpengaruh dalam pekerjaan, kondisi, keadaan dan suasana hati bisa jadi salah satu penyebab dari kejenuhan. Faktor kejenuhan dari pekerja tidak hanya muncul dari internal bisa juga muncul dari eksternal, misalnya permasalahan pribadi sehingga membuat suasana hati tidak nyaman untuk bertemu dengan orang lain.

Kejenuhan kerja dapat memberikan dampak yang negatif pada klien sehingga dapat berpengaruh juga dalam kualitas bekerja. Selain itu juga, kejenuhan kerja memberikan dampak yang buruk terhadap fisik, dan mental yang dapat mengganggu dirinya. Mereka yang mengalami kejenuhan kerja dapat

¹ Republik Indonesia Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, *Al-Fatih Mushaf Al-Qur'an Tafsir Perkata Kode Arab*, (Jakarta: Insan Media Pustaka, 2012), Hlm. 205

² Abdur Razzaq dan Deden Mula Saputra, *Studi Analisis Komparatif Antara Ta'wil Dan Hermeneutika Dalam Penafsiran Al-Qur'an*, *Wardah*, Vol. 17 No. 2, 2016, Hlm 112.

³ Suhartini Ningsih, *Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr. Rm. Protomo Bagan Siapi-Siapi Kabupaten Rokan Hilir*, *JOM Fekon*, Vol. 4, No.1, 2017, hal. 499

menimbulkan kelelahan emosional, depresi, merasa tidak nyaman, merasa tertekan dalam pekerjaan, selalu melakukan kesalahan dan beraksi secara negatif yang ditunjukkan padanya.

Kejenuhan kerja yang terjadi pada diri seseorang dapat disebabkan oleh berbagai penyebab diantaranya seperti lingkungan tidak kondusif, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurangnya semangat, sulitnya mengontrol emosi sehingga lebih mudah marah, tuntutan pekerjaan yang tinggi, waktu istirahat yang tidak cukup, gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, serta pekerjaan cukup rendah yang kurang mampu menyesuaikan diri dalam teknologi.

Dalam bidang pelayanan sosial di suatu rehabilitasi, terdapat konselor adiksi yang membantu pecandu dalam pemulihan zat-zat adiktif. Konselor adiksi adalah individu yang bekerja secara profesional di tempat rehabilitasi untuk menangani masalah penyalahgunaan narkoba dengan memberikan evaluasi, informasi dan saran-saran yang diperlukan oleh pecandu.⁴ Konselor adiksi harus memberikan pelayanan terbaik kepada pecandu untuk menghilangkan perilaku negatif dan memberikan suatu arah perubahan dalam diri pecandu.

Dalam dunia adiksi, konselor dapat akan mengalami kejenuhan kerja. Kejenuhan, lelah dan stress pasti akan dirasakan oleh konselor adiksi, karena sebagian dari konselor adiksi merupakan mantan pecandu narkoba dan kegiatan yang dilakukan adalah rutinitas yang berulang-ulang maka dari itu, ketika mereka mempunyai permasalahan hidup akan ada reaksi negatif pada dirinya. Akan tetapi, dalam profesionalitas kerja konselor adiksi dituntut untuk bisa mengatur emosi, mengendalikan suasana hati, menetralkan kondisi, keadaan serta merubah perilaku negatif yang bisa mempengaruhinya. Dengan mengatasi kejenuhan dapat menjadikan konselor adiksi mampu menghadapi tekanan yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan pada tanggal 25 februari 2020, peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan kejenuhan kerja pada konselor adiksi di yayasan cahaya putra selatan. Adapun ciri-ciri konselor adiksi yang mengalami kejenuhan kerja seperti merasa adanya resistensi yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan, konselor adiksi sering merasakan perasaan yang gagal dalam diri seperti cepat marah dan sering kesal, adanya rasa bersalah dan menyalahkan, isolasi dan penarikan diri, sering memperhatikan jam kerja ketika melaksanakan kegiatan yang dilakukan, hilang perasaan positif terhadap klien, membatasi interaksi dengan klien.

Perasaan jenuh tersebut hampir dirasakan seluruh konselor adiksi Yayasan Cahaya Putra Selatan, yang disebabkan oleh perubahan kondisi klien yang tidak menentu, terdapat beberapa kegiatan rutin yang monoton dan lingkungan yang kurang efektif, kejenuhan kerja yang terjadi pada konselor adiksi tersebut tentu sangat berpengaruh dalam kegiatan lainnya, sehingga menyebabkan semangat dalam berkegiatan lainnya menurun.

Dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi, peneliti dapat melakukan layanan konseling individual. Konseling individual adalah proses pelaksanaan yang dilakukan oleh dua orang, ada yang sebagai konselor dan ada yang sebagai klien.⁵ Permasalahan yang dialami oleh klien dapat berupa pendidikan, perkembangan, pekerjaan yang tingkat permasalahannya tidak terlalu khusus ataupun yang sensitif yang lainnya. Konseling individual digunakan sebagai pelayanan khusus yang dilakukan secara *face to face* oleh konselor dengan klien untuk memberikan arahan tentang mengatasinya.

Untuk membantu menyelesaikan masalah mengatasi kejenuhan kerja konselor adiksi menggunakan layanan konseling individual dengan *motivation interview* (MI), karena teknik ini berfokus untuk mengubah individu dalam mengeksplorasi ambivalensi dalam mengubah perilaku. Teknik ini juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi klien tentang perubahan dalam diri klien, sehingga dapat menghasilkan rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.⁶ *Motivation interview* (MI) lebih berfokus bagaimana konselor dapat memiliki motivasi yang menciptakan perubahan. *Motivation Interview* (MI) menitik beratkan pada sebuah semangat dan keterampilan yang dimiliki konselor. Keterampilan ini

⁴ Rachmawati Widyaningrum, Komunikasi Terapeutik Konselor Adiksi Pada Korban Penyalahgunaan Narkoba Di Rumah Palma Kab. Bandung Barat, *Jurnal Kajian Komunikasi*, Vol. 2 No. 2, 2014, Hlm 173-184

⁵ Iredho Fani Reza., *Psikologi Konseling*, (Palembang: Noerfikri, 2017). Hlm. 17.

⁶ Bradley T. Erfrod, *40 Teknik yang Harus Diketahui Setiap Konselor Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), Hlm. 198

berupa mau mendengarkan yang dilakukan bersama dengan empati yang tulus. Konseling individual dengan teknik motivation interview (MI) yang dilakukan oleh konselor diharapkan dapat mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi. Konseling individual dengan teknik mi diharapkan dapat memberikan semangat serta motivasi pada klien yang dapat memberikan pengaruh positif, bisa menciptakan perubahan baru dalam kegiatannya dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap kejenuhan kerja konselor adiksi untuk dijadikan penelitian dalam skripsi dengan judul "Pengentasan Kejenuhan Kerja pada Konselor Adiksi melalui Konseling Individu dengan Teknik *Motivation Interview*"

Metodologi

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif. Menurut moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain.⁷ Dalam penelitian ini, memakai metode deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif ini memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan untuk menghubungkan dengan variabel lain melalui penelitian deskriptif, peneliti memutuskan perhatian pada masalah tersebut.⁸

Subjek merupakan tumpuan data bagi peneliti dalam mengungkapkan permasalahan penelitian. Subjek penelitian adalah narasumber yang dapat memberikan informasi, data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Subjek penelitian ini adalah konselor adiksi di yayasan cahaya putra selatan yang mengalami kejenuhan kerja. Adapun kriteria subjek penelitian di atas adalah (1) konselor adiksi di yayasan cahaya putra selatan yang berjumlah tiga orang, dan (2) konselor adiksi tersebut mengalami kejenuhan kerja. Dalam penelitian ini yang termasuk sebagai data primer adalah tiga konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang dan data sekunder adalah supervisor di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang serta dokumen-dokumen pendukung lainnya. Adapun teknik yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu teknik observasi, wawancara dan juga dokumentasi.

Miles dan Huberman menjelaskan bahwa analisis data dilakukan ketika pengumpulan data dan setelah perolehan data selesai pada periode waktu tertentu. Ketika waktu wawancara, pengkaji melangsungkan penyelidikan pada tanggapan wawancara. Jika tanggapan yang diajukan selesai penyelidikan tidak memenuhi, pengkaji akan meneruskan pertanyaan-pertanyaan sampai batas tertentu dan data akan disimpan secara kredibel. Dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan 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).

Hasil wawancara gambaran kejenuhan kerja pada konselor adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan sebelum dilakukan konseling individu dengan teknik motivation interview yang didapatkan yaitu pada aspek *exhaustion* di mana subjek mengalami lelah saat bekerja. Dalam hal ini, mereka kelelahan saat melakukan banyak kegiatan yang lain, saat kegiatan yang terus menerus dilakukan secara monoton, serta saat adanya perubahan program yang akan diterapkan oleh konselor adiksi. Adapun pada aspek

⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 6.

⁸ Sugiono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 205.

depersonalisasi masih sering dilakukan dan belum bisa untuk menyelesaikannya secara baik. Hal tersebut dapat dilihat dari respon tiga subjek yang masih menjaga jarak dengan sekitar. Selanjutnya, pada aspek *personal accomplishment* yang masih rendah di mana mereka acuh tak acuh dan enggan menilai kinerja mereka sendiri sehingga dapat menurunkan motivasi kerja. 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.

2. 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 10-30 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.

Pada tahap pertama, peneliti menanyakan bagaimana kabar subjek apakah siap untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya, jika subjek sudah siap maka peneliti akan melanjutkannya. 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 membangun 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. Pertemuan-pertemuan konseling individu dilakukan terus-menerus sampai lima kali pertemuan.

3. Gambaran Kejenuhan Kerja yang Dialami Konselor Adiksi di Yayasan Cahaya Putra Selatan Palembang setelah Dilakukan Konseling Individu dengan Teknik *Motivation Interview*

Berikut gambaran kejenuhan kerja yang dialami masing-masing subjek setelah dilakukan konseling individu dengan teknik *motivation interview* yaitu kejenuhan kerja pada konselor adiksi sudah menurun, di mana pada aspek *exhaustion*, masing-masing subjek yang sudah bisa melakukan kegiatan yang disukai sehingga tidak mengalami kelelahan yang berkepanjangan. Adapun pada aspek dari *depersonalisasi*, masing-masing subjek sudah tidak menarik diri dari lingkungan sekitar tempat kerja. Mereka tidak dingin lagi dengan orang lain ataupun dengan atasan dan mereka lebih ramah dari biasanya. Selanjutnya, pada aspek *personal accomplishment* mengalami peningkatan di mana subjek senang menilai diri sendiri, senang memikirkan apa saja kekurangan mereka dalam bekerja dan bagaimana solusi dalam mengatasi masalah tersebut. Mereka juga lebih giat bekerjasama karena mereka menilai bahwa pekerjaan mereka tidak bisa dilakukan sendiri-sendiri tanpa bantuan orang lain. Apabila mereka menganggap pekerjaan mereka sudah baik, maka mereka terus berbenah untuk meningkatkan kinerja agar lebih maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai “Pengentasan Kejenuhan Kerja pada Konselor Adiksi melalui Konseling Individu dengan Teknik *Motivation Interview*” dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran kejenuhan kerja yang dialami oleh tiga konselor adiksi sebelum diberikan konseling individu dengan teknik *motivation interview* masih berada tingkat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari aspek *exhaustion*, seperti: kelelahan fisik yang berkepanjangan, kelelahan mental yang berkepanjangan dan kelelahan emosional.
2. Pelaksanaan konseling individu dengan teknik *motivation interview* (MI) dalam mengatasi kejenuhan kerja pada konselor adiksi melalui tiga tahapan yaitu tahap awal dengan membangun hubungan baik antara peneliti dan subjek, mendefinisikan dan penjabaran alternatif bantuan, selanjutnya tahap pertengahan yaitu mengeksplorasi masalah dan mengajak konseling sesuai dengan kesepakatan bersama antara peneliti dan subjek atau sesuai dengan kontrak, terakhir yaitu mengevaluasi dan penghentian proses konseling. Proses konseling tersebut dilakukan melalui lima kali pertemuan untuk mencapai proses konseling yang sempurna.
3. Gambaran kejenuhan kerja yang dialami tiga konselor adiksi setelah dilakukan konseling individu dengan teknik *motivation interview* sudah menurun di mana konselor adiksi sudah bisa melakukan kegiatan tanpa kelelahan yang berkepanjangan, bersikap hangat dengan rekan kerja serta mau mengevaluasi diri untuk menjadi lebih baik lagi.

Referensi

- Erfrod, Brdley T. 2015. *40 Teknik yang Harus Diketahui Setiap Konselor Edisi Kedua*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ningsih, Suhartini. 2017. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr.Rm. Protomo Bagan Siapi-Siapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*. 4 (1). 499
- Razzaq, Abdur dan Deden Mula Saputra. 2016. Studi Analisis Komparatif Antara Ta’wil Dan Hermeneutika Dalam Penafsiran Al-Qur’an. *Wardah*. 17 (2). 112
- Republik Indonesia Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia. 2012. *Al-Fatih Mushaf Al-Qur’an Tafsir Perkata Kode Arab*. Jakarta: Insan Media Pustaka
- Reza, Iredho Fani. 2017. *Psikologi Konseling*. Palembang: Noerfikri
- Sugiono. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Widyaningrum, Rachmawati. 2014. Komunikasi Terapeutik Konselor Adiksi Pada Korban Penyalahgunaan Narkoba Di Rumah Palma Kab. Bandung Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*. 2 (2). 173-184