

PERAN KONSELING SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEGAWAI DI KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG

Rizki Amaliyah¹, Indah Savira^{2*}

^{1,2} Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma. Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111, Indonesia.

* Coresponding Author. E-mail: indahsavira1@gmail.com

Received: 8 Februari 2025 Accepted: 20 Agustus 2025 Published: 31 Agustus 2025

Abstrak

Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan identifikasi permasalahan psikologis yang dialami pegawai, seperti stres kerja, burnout, dan konflik interpersonal, yang terbukti berdampak pada penurunan produktivitas serta kualitas layanan publik. Selanjutnya, kegiatan ini juga berfokus pada analisis faktor penyebab menurunnya kesejahteraan psikologis, antara lain tingginya beban kerja, tuntutan pelayanan publik yang berat, serta kurangnya dukungan emosional di lingkungan kerja. Metode yang digunakan yaitu konseling *Person-Centered Therapy* (PCT) untuk membantu pegawai mengembangkan kesadaran diri, penerimaan diri, serta keterampilan dalam mengelola tekanan pekerjaan secara lebih adaptif. Hasil Pengabdian masyarakat dapat disimpulkan bahwa konseling *Person-Centered Therapy* (PCT) memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. Kondisi Kesejahteraan Psikologis sebelum konseling pegawai mengalami berbagai masalah psikologis, seperti stres kerja, burnout, dan konflik interpersonal, yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas pegawai. Adapun faktor penyebabnya adalah seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan publik, dan kurangnya dukungan emosional menjadi penyebab utama masalah tersebut.

Kata Kunci: Kesejahteraan Psikologis, *Person-Centered Therapy* (PCT), Kecamatan Sako, Kota Palembang

PENDAHULUAN

Kesejahteraan psikologis pegawai merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kesejahteraan psikologis mencakup kondisi mental, emosional, dan sosial yang sehat, yang memungkinkan individu untuk menghadapi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi kepada lingkungan sekitarnya (Ryff, 2019).

Dalam dunia kerja, kesejahteraan psikologis yang terjaga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja, motivasi, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Izzati, 2021).

Kecamatan Sako Kota Palembang sebagai salah satu institusi pemerintah memiliki peran

penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dinamika pekerjaan yang kompleks sering kali memunculkan berbagai tantangan yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis pegawai. Beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan publik yang cepat, serta konflik interpersonal merupakan beberapa contoh faktor yang dapat memicu stres, kelelahan emosional (*burnout*), dan penurunan motivasi kerja di kalangan pegawai. Fenomena ini berdampak negatif pada kualitas layanan publik yang diberikan, serta mengancam kesehatan mental individu.

Konseling merupakan salah satu upaya efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Proses ini melibatkan pemberian bantuan profesional kepada individu atau kelompok, dengan tujuan membantu pegawai memahami, mengelola, dan



menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. (Hartono, 2015)

Salah satu pendekatan yang relevan dalam konteks ini adalah *Person Centered Therapy*, yang menekankan dukungan empatik, penghargaan terhadap potensi individu, dan pendekatan tanpa penilaian. Melalui konseling, pegawai dapat belajar mengidentifikasi sumber masalah, meningkatkan kemampuan adaptasi, serta mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, *Person Centered Therapy* dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi permasalahan tersebut (Bohart, 2024).

Person Centered Therapy dalam bidang konseling membantu memperkuat hubungan, empati, kongruensi, dan penghargaan positif tanpa syarat, yang merupakan konsep-konsep penting dalam pendekatan tersebut. Pendekatan ini juga memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako, Kota Palembang.

Fenomena di Kecamatan Sako menunjukkan bahwa beberapa pegawai menghadapi masalah psikologis yang signifikan. Salah satunya adalah kelelahan emosional akibat beban kerja yang tinggi. Pegawai sering merasa lelah baik secara fisik maupun emosional, kehilangan motivasi, serta mengalami gangguan tidur. Selain itu, konflik antarpegawai terkait pembagian tugas juga memicu ketegangan yang berdampak pada penurunan produktivitas. Tekanan dari masyarakat untuk memberikan pelayanan yang cepat dan memuaskan semakin memperburuk kondisi ini. Fenomena ini menegaskan pentingnya peran konseling dalam membantu pegawai mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Berbeda dengan pendekatan terapeutik lainnya, *Person Centered Therapy* ditemukan melalui prinsip sikap dan didasarkan pada tiga 'kondisi inti', yaitu kongruensi, empati, dan penghargaan positif tanpa syarat. Ketiga kondisi ini berasal dari enam kualitas yang harus dimiliki oleh konselor untuk mengatasi masalah dalam hubungan (Martin, 2024).

Person Centered Therapy tidak fokus pada penyebab permasalahan atau mencari solusi terbaik secara langsung. Pendekatan ini berfokus pada klien sebagai individu, dalam hubungan yang terbuka dengan terapis, yang memberdayakan klien untuk mengontrol proses penyembuhan diri mereka sendiri. Dalam hal ini, penyembuhan datang dari dalam diri klien, bukan

dari teknik profesional yang digunakan oleh terapis (Martin, 2024). Terapis tidak menggunakan teknik khusus yang diterapkan pada setiap situasi; setiap terapis memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kasus yang sedang ditangani (Meier, 2025)

Pendekatan *Client Centered* dikembangkan oleh Dr. Carl Rogers (Merry, 2022). Pada awalnya, Carl Rogers menyebut pendekatan ini sebagai *Nondirective Counseling*, sebelum akhirnya mengubah namanya menjadi *Client Centered*. Pendekatan ini lahir sebagai respons terhadap pendekatan psikoanalisis yang bersifat direktif dan tradisional. *Client centered therapy* merupakan bagian dari terapi humanistik dengan perspektif eksistensial. Pendekatan ini berasumsi bahwa individu yang mencari bantuan psikologis diperlakukan sebagai konseli yang bertanggung jawab dan memiliki kekuatan untuk mengarahkan dirinya sendiri (Fadlo, 2019).

Rogers meyakini bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya dan memiliki potensi untuk memahami dirinya sendiri serta mengatasi permasalahan tanpa intervensi langsung dari orang lain. Selain itu, manusia juga memiliki kecenderungan bawaan untuk berkembang menuju arah yang positif. Dalam konteks konseling, pembimbing atau konselor berfungsi sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan pribadi individu dengan cara menciptakan kondisi yang memungkinkan klien menemukan kemampuan internalnya untuk memecahkan masalah (Rogers, 2023).

Pendekatan *Client Centered* ini menaruh kepercayaan yang besar pada kesanggupan seseorang untuk mengikuti jalan terapi dan menemukan arahnya sendiri. Dalam pendekatan *Client Centered*, terapis berfungsi sebagai fasilitator yang mendukung pertumbuhan pribadi individu dengan membantu klien menemukan dan mengembangkan kemampuan internalnya untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi. Pendekatan ini menekankan kepercayaan yang besar pada kapasitas setiap individu untuk menempuh proses terapi secara mandiri dan menemukan arah perkembangannya sendiri. Dengan demikian, peran utama terapis bukanlah memberikan solusi langsung, melainkan menciptakan kondisi yang aman, penuh empati, dan menerima tanpa syarat sehingga klien mampu mengoptimalkan potensinya (Rogers, 2023).

Kesejahteraan psikologis pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan



lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara dengan jumlah lima subjek yang dilakukan di Kecamatan Sako Kota Palembang, suasana kerja di kantor kecamatan cenderung kurang harmonis, dengan hubungan antarpegawai yang terlihat individualis. Namun, di balik kondisi yang tampak stabil, beberapa pegawai menghadapi tantangan psikologis yang dapat memengaruhi kesejahteraan pegawai. Tantangan tersebut bervariasi, mulai dari stres akibat beban kerja, konflik interpersonal, tekanan dalam proses seleksi pegawai, hingga permasalahan keluarga yang berdampak pada kinerja pegawai di tempat kerja.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, ditemukan informasi bahwa pegawai tetap (PNS) merasa memiliki keamanan kerja yang lebih stabil dibandingkan dengan pegawai kontrak (NON PNS) atau tenaga kerja sukarela (TKS). Jaminan gaji dan tunjangan yang tetap memberikan rasa tenang, namun di sisi lain, terdapat kecenderungan berkurangnya antusiasme dalam menghadapi perubahan. Sementara itu, pegawai kontrak dan TKS menghadapi tantangan tersendiri, seperti perasaan minder terkait status kepegawaian mereka, ketidakpastian karier, serta tekanan dari rekan kerja yang memiliki jabatan lebih tinggi. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Santoso (2014), yang menyatakan bahwa ketidakpuasan pegawai kontrak sering kali muncul akibat ketidakjelasan status dan perbedaan hak yang terlihat dibandingkan dengan pegawai tetap.

Selain faktor pekerjaan, masalah pribadi juga berperan penting dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Beberapa pegawai menghadapi tekanan emosional akibat konflik keluarga, kehilangan orang terdekat, atau hubungan dengan pasangan yang terlalu posesif, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi dan fokus kerja mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal dalam pekerjaan, tetapi juga oleh faktor eksternal yang melibatkan kehidupan pribadi pegawai.

Menurut Wahyuningtiyas (2016), kesejahteraan psikologis mencakup berbagai aspek, seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, kemandirian, kemampuan mengendalikan lingkungan, serta pertumbuhan pribadi. Dalam konteks peran konseling di Kecamatan Sako, berbagai tantangan yang dialami pegawai menunjukkan

bahwa beberapa aspek kesejahteraan psikologis mereka masih perlu diperkuat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui konseling berbasis *Person Centered Therapy* (PCT), yang menekankan empati, penerimaan tanpa syarat, dan dukungan terhadap potensi individu dalam menemukan solusi terbaik bagi dirinya sendiri.

Berdasarkan studi pendahuluan sebelum pengabdian Masyarakat di lapangan, penulis menemukan bahwa konseling diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan adanya konseling, diharapkan para pegawai dapat lebih memahami diri mereka sendiri, mengelola stres dengan lebih efektif, serta memperbaiki hubungan interpersonal yang sehat di lingkungan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul 'Peran Konseling dalam Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis di Kecamatan Sako Palembang

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam peran konseling *Person-Centered Therapy* (PCT) dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang.

HASIL KEGIATAN

Pelaksanaan konseling dilakukan dalam lima sesi untuk masing-masing subjek penelitian. Setiap sesi berlangsung selama 45-60 menit. Berikut adalah tahapan pelaksanaan:

Sesi 1: Pengenalan dan membangun hubungan saling percaya antara konselor dan klien.

Sesi 2: Eksplorasi masalah yang dialami klien, dengan konselor memberikan dukungan empatik tanpa memberikan penilaian.

Sesi 3: Klien diajak untuk mengeksplorasi emosi pegawai lebih dalam, serta memahami sumber masalah.

Sesi 4: Mendorong klien untuk menemukan solusi atau langkah yang dapat pegawai ambil untuk mengatasi masalah

Sesi 5: Evaluasi dan penguatan perubahan



positif yang telah dicapai selama proses konseling.

Temuan Lapangan

Hasil Wawancara Dimensi Kesejahteraan Psikologis Subjek I,II,III,IV,V



Gambar 1. Wawancara Bersama Pegawai

Penerimaan Diri

Subjek I

"Kadang saya merasa bukan ibu yang baik karena sering kehilangan kesabaran dengan anak saya di rumah, tapi di kantor juga saya merasa kurang maksimal." (AWS. S-I).

Subjek I memiliki penerimaan diri yang rendah, ditandai dengan ketidakpuasan dan kecenderungan menyalahkan diri. Kurangnya penerimaan diri ini dapat menghambat kemampuannya dalam menghadapi masalah, yang berpengaruh pada kesejahteraan psikologis dan identitas dirinya.

Subjek II

"Saya sadar bahwa saya sempat merasa sangat cemas, tapi itu ternyata normal karena saya benar-benar ingin lulus." (RR. S-II) "Melihat kembali semua usaha yang saya lakukan, saya merasa bangga pada diri saya karena bisa melewati semuanya." (RR. S-II).

Subjek II telah meningkatkan penerimaan dirinya dengan lebih baik, melihat stres sebagai bagian dari pengembangan diri, bukan sebagai kegagalan. Hal ini mencerminkan mekanisme koping yang adaptif, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologisnya.

Subjek III

Kadang saya merasa bahwa saya kurang baik dalam berkomunikasi, jadi masalah seperti ini sering muncul." "Sebernarnya saya merasa tidak nyaman, apalagi ketika suasana kerja jadi tegang." (SA. SIII)

Subjek kesulitan menerima kelemahannya dalam komunikasi dan kepercayaan diri, yang menghambat kesejahteraan psikologisnya. Ia cenderung melihat konflik sebagai kegagalan pribadi, bukan tantangan yang dapat diatasi. Dukungan diperlukan untuk meningkatkan penerimaan diri dan cara pandang yang lebih adaptif.

Subjek IV

"Saya tahu usia saya sudah tidak muda lagi, tetapi saya merasa cukup puas dengan apa yang telah saya lakukan selama ini. Saya hanya ingin memberikan yang terbaik hingga masa pensiun nanti." (A. S-IV)

Subjek memiliki self-compassion (kasih sayang terhadap diri sendiri), yang membantunya tetap merasa puas dengan hidupnya meskipun menghadapi tantangan fisik dan mental akibat usia.

Subjek V

"..Kadang aku merasa tugas di sini tidak terlalu penting, dan terkadang aku berpikir, apa gunanya bekerja kalau hanya disuruh-suruh tanpa kejelasan." (HDF. S-V)

Subjek V yang merasa minder dengan statusnya sebagai tenaga kerja sukarela

Hubungan Positif dengan Orang Lain

Subjek I

"Saya jarang sekali punya waktu untuk mengobrol santai dengan teman-teman di kantor, dengan suami juga kadang-kadang malah ribut perihal anak tentang siapa yang harus mengasuh anak di saat kami berdua sedang bekerja." (AWS. S-I)



Subjek memiliki hubungan yang cukup baik dengan rekan kerja, namun merasa kurang waktu untuk bersosialisasi lebih dalam. Dalam keluarga, terdapat peningkatan tekanan akibat konflik dengan pasangan terkait pembagian tanggung jawab mengasuh anak.

Subjek II

"Hubungan dengan rekan kerja membantu saya merasa didukung, terutama saat saya menghadapi banyak tugas." "Masalah dengan istri saya sempat membuat saya stres, tapi saya juga belajar untuk lebih sabar dan memahami apa yang dia rasakan." (RR. S-II).

Subjek memiliki potensi untuk membangun hubungan yang lebih sehat dengan istri dan orang-orang di sekitarnya. Sesi konseling membantunya memahami pentingnya komunikasi terbuka dan mendukung secara emosional.

Subjek III

"Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan beberapa orang saja. Dengan yang lain, saya jadi enggan bicara karena takut masalahnya makin besar." "Sebenarnya saya ingin menyelesaikan masalah ini, tapi saya tidak tahu caranya." (SA. S-III)

Subjek perlu strategi untuk memperbaiki komunikasi dan membangun hubungan kerja yang lebih sehat. Selama ini, ia hanya berkomunikasi seperlunya, yang menyebabkan ketidaknyamanan. Konflik yang belum terselesaikan menghambat hubungan positifnya dengan orang lain.

Subjek IV

"Saya percaya bahwa hubungan yang baik dengan orang lain adalah kunci untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Saya selalu berusaha mendengarkan dan membantu rekan kerja yang membutuhkan." (A. S-IV).

Subjek menunjukkan keterampilan sosial yang kuat dan memahami pentingnya komunikasi efektif dalam tim

Subjek V

"..aku tidak terlalu dekat dengan yang lain, cuma dengan seumuran saja, biasanya pergi nongkrong bareng. Pegawai yang punya pangkat kelihatannya sibuk dengan pekerjaan pegawai. aku lebih sering bicara dengan orang yang juga suka membantu saja." (HDF. S-V)

Subjek V memiliki hubungan sosial yang cukup baik meskipun ada jarak akibat perbedaan pangkat. Hubungan ini tetap bermanfaat bagi kesejahteraan psikologisnya, namun keterbatasan interaksi berisiko menimbulkan isolasi sosial dan meningkatkan stres.

Tujuan Hidup

Subjek I

"Saat ini saya hanya ingin semuanya selesai dengan baik, tapi kadang saya bingung apa tujuan saya sebenarnya." (AWS. S-I).

Subjek merasa menjalani hari tanpa arah yang jelas, fokus hanya pada penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.

Subjek II

"Saya ingin memastikan masa depan keluarga saya lebih baik, dan itu yang membuat saya terus maju meskipun proses seleksi PPPK sangat menegangkan." "Tujuan saya adalah menjadi seseorang yang bisa diandalkan oleh keluarga." (RR. S-II)

Subjek memiliki orientasi tujuan hidup yang kuat. Namun, stres yang dialaminya sempat mengganggu fokusnya. Dengan dukungan yang tepat, ia berhasil memprioritaskan langkah-langkah untuk mencapai tujuannya.

Subjek III

"Saya ingin pekerjaan saya berjalan lancar tanpa konflik, tapi sekarang rasanya sulit karena masalah ini." (SA. S-III).

Subjek memiliki tujuan kerja yang kuat, namun stres akibat konflik mengganggu fokus dan motivasinya. Konflik yang berlarut-larut



berisiko menyebabkan burnout dan menurunkan kepuasan kerja. Strategi penyelesaian konflik yang efektif diperlukan agar subjek dapat kembali fokus pada tujuan profesionalnya.

Subjek IV

"Saya merasa hidup saya sudah cukup bermakna, terutama dengan tanggung jawab saya di sini. Ke depan, saya ingin lebih banyak meluangkan waktu bersama keluarga." (A. S-IV).

Subjek menunjukkan ikigai, sebuah konsep Jepang yang berarti alasan untuk hidup, di mana ia menemukan makna dalam pekerjaannya dan memiliki visi yang jelas untuk masa depan.

Subjek V

"..rasanya ingin pekerjaan yang lebih jelas dan punya penghasilan tetap. Saat ini, saya merasa jalan saya belum pasti." (HDF. S-V).

Subjek masih mencari arah yang lebih jelas dalam hidupnya, yang dapat menimbulkan perasaan ambigu dan kecemasan akan masa depan

Kemandirian

Subjek I

"Saya takut salah langkah. Jadi, biasanya saya menunggu arahan dari atasan atau pendapat suami sebelum bertindak." (AWS. S-I)

Subjek merasa kurang mampu mengambil keputusan secara mandiri dan takut mengecewakan orang lain.

Subjek II

Saya ingin memastikan masa depan keluarga saya lebih baik, dan itu yang membuat saya terus maju meskipun proses seleksi PPPK sangat menegangkan." "Tujuan saya adalah menjadi seseorang yang bisa diandalkan oleh keluarga." (RR. S-II)

Subjek memiliki orientasi tujuan hidup

yang kuat. Namun, stres yang dialaminya sempat mengganggu fokusnya. Dengan dukungan yang tepat, ia berhasil memprioritaskan langkah-langkah untuk mencapai tujuannya

Subjek III

"Saya lebih memilih untuk menyelesaikan tugas sendiri daripada bekerja sama dengan orang yang sedang bermasalah dengan saya." "Saya sebenarnya ingin menyelesaikan konflik ini, tapi saya takut terhadap reaksi dari pihak lain." (SA. S-III)

Subjek mandiri dalam pekerjaan tetapi ragu dalam mengambil keputusan terkait konflik interpersonal. Ketergantungan pada ekspektasi orang lain membuatnya takut bertindak. Ia perlu meningkatkan self-efficacy agar lebih percaya diri dalam menyelesaikan konflik.

Subjek IV

"Saya sudah terbiasa mengelola tugas secara mandiri. Jika ada masalah, saya mencoba menyelesaikannya sendiri dulu sebelum meminta bantuan orang lain." (A. S-IV)

Subjek memiliki *selfefficacy* (kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas) yang tinggi

Subjek V

"..aku lebih suka menunggu tugas diberikan daripada langsung bertindak, takut salah dan malah merepotkan orang lain." (HDF. S-V)

Subjek V yang cenderung menunggu arahan dari orang lain untuk bertindak menunjukkan bahwa meningkatkan kemandirian dapat membantu meningkatkan rasa kompeten dan kontrol dirinya

Mampu Mengendalikan Lingkungan

Subjek I

"Kadang-kadang saya merasa hanya mengikuti arus. Apa yang diminta, saya kerjakan, meskipun sudah capek sekali." (AWS. S-I)

Subjek merasa tidak memiliki kontrol



penuh atas situasi di tempat kerja maupun di rumah, sering merasa kewalahan dengan tuntutan yang terus bertambah.

Subjek II

"Saya merasa lebih tenang setelah membuat daftar tugas yang perlu saya selesaikan. Itu membantu saya mengontrol pekerjaan saya."
"Saya juga belajar untuk tidak panik ketika situasi menjadi sulit." (RR. S-II)

Subjek III

Subjek menunjukkan merasa bahwa situasi ini tidak sepenuhnya di bawah kendali saya." (SA. S-III)

Subjek merasa konflik di tempat kerja mengurangi kontrolnya, berdampak pada kesejahteraannya. Untuk meningkatkan *environmental mastery*, ia perlu mengelola konflik lebih aktif dengan keterampilan *problem-solving* dan komunikasi yang efektif.

Subjek IV

"Saya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang terorganisir agar semua berjalan lancar. Jika ada hambatan, saya mencari solusi yang paling praktis dan cepat." (A. S-IV)

Subjek memiliki manajemen waktu dan manajemen stres yang baik, yang membuatnya dapat bekerja secara produktif

Subjek V

Kemajuan yang signifikan dalam mengendalikan lingkungan kerjanya. Ia telah memanfaatkan teknik pengelolaan stres untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan.

"Saya mencoba menghindari situasi yang bisa membuat saya lebih stres, tapi itu malah membuat pekerjaan jadi terhambat." *"Saya*

"..aku hanya mengikuti apa yang disuruh. Kalau tidak ada tugas, saya hanya menunggu, jadi sering merasa tidak produktif." (HDF. S-V)

Subjek V yang merasa kurang dapat

mengendalikan lingkungan kerja karena statusnya sebagai TKS menunjukkan bahwa memberikan lebih banyak kontrol pada pekerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai

Tumbuh Secara Personal

Subjek I

"Sebenarnya saya ingin ikut pelatihan atau membaca buku yang bisa membantu karier saya, tapi tidak pernah ada waktu." (AWS. S-I)

Subjek merasa sulit mengembangkan diri karena keterbatasan waktu untuk kegiatan yang mendukung pertumbuhan pribadi.

Subjek II

"Saya merasa bahwa setelah semua ini, saya menjadi lebih kuat dan lebih percaya diri."
"Saya ingin terus belajar agar bisa mengelola stres dengan lebih baik di masa depan." (RR. S-II)

Subjek merasa frustrasi dengan sikap posesif istrinya, namun konseling membantunya memahami perannya dalam menjaga keharmonisan rumah tangga. Ia mulai menerima situasi sebagai tantangan yang dapat dikelola dan belajar pentingnya komunikasi terbuka. Setelah konseling, subjek lebih termotivasi untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional.

Subjek III

"Saya sadar bahwa konflik seperti ini sebenarnya bisa menjadi pembelajaran, tapi rasanya saya belum tahu bagaimana cara menghadapinya." *"Saya ingin bisa mengelola konflik dengan lebih baik ke depannya." (SA. S-III)*

Subjek memiliki potensi untuk berkembang melalui pengalaman ini, namun menghadapi tantangan dalam penerimaan diri, hubungan interpersonal, dan pengendalian lingkungan. Konflik dengan rekan kerja mengganggu keseimbangan emosional dan



produktivitasnya. Meskipun ia menerima beberapa aspek positif dirinya, seperti kompetensi administratif dan kepemimpinan tim, konflik interpersonal mengurangi kepercayaan dirinya, terutama dalam komunikasi.

Subjek IV

"Saya percaya bahwa tidak ada alasan untuk berhenti belajar, meskipun usia saya sudah tidak muda lagi, bagi saya setiap hari adalah kesempatan untuk menjadi lebih baik." (A. S-IV)

Subjek memiliki penerimaan diri yang baik meskipun sering merasa kelelahan akibat usia dan beban kerja. Sebagai kepala seksi, ia menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja dan bawahan, memanfaatkan pengalamannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Subjek berkomitmen untuk terus berkontribusi hingga pensiun, menunjukkan kemandirian dalam mengelola tugasnya. Konseling membantunya menyadari pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental. Pengalamannya yang panjang mendukung perkembangan profesional dan pribadinya, serta menjadikannya inspirasi bagi rekan kerja.

Subjek V

"aku ingin belajar dan berkembang, tapi rasanya sulit kalau terus-menerus berada di posisi ini, ingin ada perubahan lah dihidup." (HDF. S-V)

Subjek menunjukkan kesejahteraan psikologis yang belum optimal, terutama pada dimensi penerimaan diri, kemandirian, dan kemampuan mengendalikan lingkungan. Meskipun demikian, ia memiliki harapan dan motivasi untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Subjek terkadang merasa minder karena statusnya sebagai TKS.

Analisis Gambaran Kesejahteraan Psikologis Pegawai PNS, Pegawai Non-PNS, dan TKS di Kecamatan Sako

Berdasarkan hasil konseling dan

wawancara pada berbagai sesi yang telah dilakukan, diperoleh data tentang gambaran kesejahteraan psikologis pegawai yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Non-PNS, dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Kecamatan Sako. Analisis ini mengacu pada enam dimensi kesejahteraan psikologis menurut Ryff (2019), yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, kemandirian, kemampuan mengendalikan lingkungan, dan tumbuh secara personal.

Penerimaan Diri

Pegawai PNS di Kecamatan Sako umumnya menunjukkan penerimaan diri yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh stabilitas pekerjaan, pengakuan yang pegawai peroleh dari status sebagai pegawai pemerintah, serta pengalaman panjang dalam dunia kerja. Pegawai cenderung menerima kelebihan dan kekurangan diri pegawai dengan lebih baik. Pegawai Non-PNS memiliki penerimaan diri yang bervariasi. Beberapa merasa cukup puas dengan posisinya karena berfokus pada tanggung jawab yang diberikan, sementara yang lain cenderung membandingkan diri pegawai dengan pegawai PNS, sehingga kadang merasa kurang dihargai. Pegawai TKS cenderung memiliki penerimaan diri yang rendah karena status pegawai yang tidak memiliki kepastian karier dan kurangnya pengakuan formal di tempat kerja. Pegawai sering merasa minder, terutama ketika dibandingkan dengan pegawai tetap. Namun, beberapa di antaranya menunjukkan penerimaan diri yang lebih baik dengan cara memaknai peran pegawai sebagai bagian dari pengabdian.

Hubungan Positif dengan Orang Lain

Hubungan interpersonal pegawai PNS cenderung lebih stabil karena pegawai memiliki waktu lebih lama untuk membangun hubungan dengan rekan kerja. Pegawai sering menjadi tempat bertanya atau berbagi pengalaman bagi pegawai lain. Pegawai Non-PNS sering mengalami kesulitan dalam membangun hubungan setara dengan pegawai PNS. Namun, beberapa dari pegawai yang proaktif berhasil



menciptakan hubungan baik dengan kolega melalui kerja sama tim. Pegawai TKS menghadapi tantangan besar dalam membangun hubungan positif karena status pegawai yang sering dianggap "lebih rendah." Namun, pegawai yang memiliki sikap kooperatif dan tidak mudah menyerah mampu menjalin hubungan baik dengan pegawai lain

Tujuan Hidup

Pegawai PNS memiliki tujuan hidup yang lebih jelas, seperti mencapai posisi tertentu sebelum pensiun atau memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi. Stabilitas pekerjaan mendukung pegawai untuk memikirkan tujuan jangka panjang. Pegawai Non-PNS terkadang merasa bingung dengan tujuan hidup pegawai, terutama karena status pekerjaan yang belum pasti. Namun, pegawai yang memiliki motivasi tinggi berusaha menggunakan posisi saat ini sebagai pijakan untuk meraih karier yang lebih baik. Sementara TKS sering merasa kurang memiliki arah hidup karena status pekerjaan yang tidak menjanjikan masa depan. Namun, beberapa dari pegawai menunjukkan semangat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau memanfaatkan pengalaman saat ini sebagai pembelajaran.

Kemandirian

Pegawai PNS cenderung memiliki kemandirian yang tinggi dalam mengambil keputusan, terutama karena pengalaman kerja yang panjang dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi. Pegawai Non-PNS menunjukkan kemandirian yang bervariasi. Beberapa dari pegawai masih bergantung pada arahan atasan, tetapi ada juga yang mampu menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. TKS umumnya memiliki kemandirian yang rendah karena pegawai lebih sering mendapatkan instruksi langsung daripada tanggung jawab penuh. Namun, beberapa di antaranya menunjukkan keinginan untuk belajar dan berkembang.

Kemampuan Mengendalikan Lingkung

Pegawai PNS memiliki kemampuan mengendalikan lingkungan yang baik karena pegawai memiliki akses lebih besar terhadap sumber daya dan pengaruh dalam organisasi. Pegawai Non-PNS sering merasa kurang memiliki kendali terhadap lingkungan kerja pegawai, terutama karena batasan peran dan otoritas. Namun, beberapa dari pegawai yang adaptif mampu menemukan cara untuk bekerja dengan baik dalam keterbatasan. TKS memiliki kendali yang terbatas terhadap lingkungan kerja pegawai. Namun, pegawai yang kreatif dan proaktif dapat menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Tumbuh Secara Personal

Kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako dipengaruhi oleh status pekerjaan, pengalaman kerja, dan persepsi diri. Pegawai PNS memiliki peluang lebih besar untuk berkembang melalui pelatihan dan promosi, meskipun beberapa merasa stagnan. Pegawai Non-PNS dan TKS menghadapi lebih banyak tantangan dalam pengembangan diri karena keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengalaman baru. Namun, pegawai yang proaktif tetap berusaha memanfaatkan peluang yang ada.

Pegawai PNS dengan pengalaman lebih dari 30 tahun menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih stabil, terutama dalam penerimaan diri, tujuan hidup, dan pengendalian lingkungan. Sebaliknya, pegawai Non-PNS dan TKS menghadapi lebih banyak kendala dalam penerimaan diri dan hubungan interpersonal. Konflik interpersonal, tekanan keluarga, serta perasaan minder terhadap status pekerjaan menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan mereka. Dengan dukungan yang tepat, pegawai Non-PNS dan TKS dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka, terutama dalam aspek penerimaan diri, kemandirian, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan personal menunjukkan variasi berdasarkan



pengalaman kerja. Pegawai dengan masa kerja lebih panjang cenderung memiliki orientasi tujuan yang jelas, sementara pegawai Non-PNS dan TKS sering meragukan prospek masa depan mereka. Kendala seperti status pekerjaan, beban kerja, dan dinamika interpersonal menjadi tantangan dalam perkembangan pribadi.

Menurut teori Ryff (2019), kesejahteraan psikologis mencakup penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, pengendalian lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan personal. Pegawai PNS umumnya mencapai kesejahteraan yang lebih baik dalam aspek ini, sedangkan pegawai Non-PNS dan TKS memerlukan intervensi untuk meningkatkan keterampilan emosional, komunikasi, dan kepercayaan diri.

Pendekatan *person-centered therapy* dalam konseling meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai dengan menekankan empati, penerimaan tanpa syarat, dan eksplorasi diri. Dukungan tambahan seperti pelatihan pengelolaan stres, keterampilan interpersonal, dan penetapan tujuan jangka pendek dapat membantu pegawai Non-PNS dan TKS berkembang. Langkah-langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Pengabdian masyarakat dapat disimpulkan bahwa konselling Person-Centered Therapy (PCT) memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai di Kecamatan Sako Kota Palembang. Kondisi Kesejahteraan Psikologis sebelum konseling pegawai mengalami berbagai masalah psikologis, seperti stres kerja, burnout, dan konflik interpersonal, yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas pegawai. Adapun faktor penyebabnya adalah

seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan publik, dan kurangnya dukungan emosional menjadi penyebab utama masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ryff, C. D. (2019). *Psychological well-being and health: The role of individual differences*. Oxford University Press.
- Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran kesejahteraan psikologis pada karyawan terdampak pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315-325.
- Wulandari, R. A., & Mawardah, M. (2023). Hubungan Antara Penerimaan Diri dengan Resiliensi pada Remaja di Panti Asuhan Kecamatan Sako Palembang. *Psyche 165 Journal*, 26-31.
- Hartono, M. S. (2015). *Psikologi konseling*. Kencana.
- Bohart, A. C. (2024). 'Speaking in order to listen': teaching person-centered psychotherapy to non-person-centered therapists. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 1-19.
- Martin, D. G., & Johnson, E. A. (2024). *Counseling and therapy skills*. Waveland Press.
- Meier, S. T., & Davis, S. R. (2025). *The elements of counseling*. Waveland Press.
- Fadlo, A. (2019). *Humanistic Approaches to Psychological Counseling*. Springer.
- Merry, T. (2022). *Carl Rogers and the Development of Client-Centered Therapy*. Cambridge University Press.
- Santoso, H. (2014). *Dinamika Kepegawaian di Indonesia: Status, Hak, dan Kesejahteraan Pegawai*. Jakarta: Pustaka Agung.
- Wahyuningtiyas, S. (2016). *Kesejahteraan Psikologis dalam Konteks Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi*. Yogyakarta: Pustaka Sejahtera.

