

LAYANAN KONSELING KERJA INDIVIDUAL TERHADAP KEPUASAN HIDUP PEGAWAI PPSDM MIGAS

Cindy Fitriani¹, Azzahra Putri Khairunnisa², Radwa Nafisah³, Harya Adhi Alim Utama⁴,
Rizka Feodera Ramadhania⁵, Laila Listiana Ulya⁶, Ika Herdinawati⁷

^{1,2,3,4,5,6}Prodi Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Semarang

⁷PPSDM Migas, Cepu

E-mail: cindyfitria47@students.unnes.ac.id¹, asakhairunnisa22@students.unnes.ac.id²,
radwanafisah@students.unnes.ac.id³, haryadhi26@students.unnes.ac.id⁴,
rizkafr@students.unnes.ac.id⁵, lailalistianaulya@mail.unnes.ac.id⁶, ika.herdinawati@esdm.go.id⁷

Abstrak

Kesehatan mental pegawai berperan penting dalam mendukung kesejahteraan individu dan keberfungsian kerja. Kegiatan pengabdian ini bertujuan mengimplementasikan layanan konseling individu sebagai asesmen psikologis awal bagi pegawai PPSDM Migas. Pengukuran menggunakan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) sebagai data pendukung. Kegiatan dilaksanakan pada April 2026 dan diikuti oleh dua klien secara sukarela dengan memperhatikan *informed consent*, privasi, dan kerahasiaan identitas. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa konseling individu berperan sebagai ruang aman bagi pegawai untuk mengeksplorasi pengalaman personal, sumber tekanan, dinamika keluarga dan pekerjaan, serta strategi koping yang digunakan. Skor SWLS menunjukkan variasi perubahan pada tiap-tiap klien. Kegiatan ini menunjukkan bahwa layanan konseling individu relevan sebagai langkah awal untuk memahami kebutuhan dukungan psikologis pegawai dan perlu dikembangkan melalui asesmen, evaluasi, serta tindak lanjut yang lebih sistematis.

Kata kunci: Konseling Individu, Asesmen Psikologis Awal, Kesehatan Mental Pegawai, PPSDM Migas.

Abstract

Employee mental health plays an important role in supporting individual well-being and work functioning. This community service activity aimed to implement individual counseling services as an initial psychological assessment for employees at PPSDM Migas. The Satisfaction with Life Scale (SWLS) was administered as supporting data to complement the counseling process. The activity was conducted in April 2026 and involved two voluntary clients, while maintaining informed consent, privacy, and confidentiality of participants' identities. The findings indicate that individual counseling served as a safe space for employees to explore personal experiences, sources of stress, family and work-related dynamics, as well as coping strategies employed in dealing with psychological challenges. The SWLS scores demonstrated variations in changes across clients. This activity highlights the relevance of individual counseling services as an initial step in identifying employees' psychological support needs and suggests the importance of further development through more systematic assessment, evaluation, and follow-up interventions.

Keywords: Individual Counseling, Initial Psychological Assessment, Employee Mental Health, PPSDM Migas.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mental di tempat kerja perlu diposisikan sebagai isu penting karena lingkungan kerja dapat menjadi sumber risiko psikososial yang memengaruhi kesejahteraan pekerja dan kinerja organisasi. WHO memperkirakan sekitar 15% orang dewasa usia kerja hidup dengan gangguan mental, sementara depresi dan kecemasan menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun dengan kerugian produktivitas hampir US\$1 triliun (World Health Organization, 2024). Lebih jauh, kerja tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghidupan, tetapi juga menjadi determinan sosial yang berpengaruh terhadap kondisi mental individu (World Health Organization, 2022). Kesehatan mental dan *well-being* pekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor pada level makro, meso, dan mikro sehingga persoalan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga rekan kerja dan organisasi secara lebih luas (Khalid & Syed, 2024). Dalam praktiknya, paparan risiko psikososial tersebut dapat muncul dalam bentuk berbagai persoalan psikologis yang lebih konkret pada pegawai.

Masalah psikologis pada pegawai umumnya tampak dalam bentuk tekanan emosional, gangguan relasi interpersonal, kesulitan penyesuaian diri, dan strategi koping yang kurang adaptif. Kondisi ini berkaitan dengan psikososial kerja; beban kerja, rendahnya pengendalian, tuntutan psikologis, hubungan interpersonal yang kurang sehat, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal, yang berhubungan dengan meningkatnya stres kerja (Basundari et al., 2025; Putro et al., 2021). Selain faktor kerja, kemampuan mengelola emosi, modal psikologis, dukungan sosial, dan strategi koping turut memengaruhi tingkat stres pegawai karena sumber daya psikologis yang lebih baik berkaitan dengan stres kerja yang lebih rendah dan koping yang lebih adaptif (Noviati, 2015; Rabenu & Yaniv, 2017). Apabila tidak ditangani, berbagai persoalan tersebut dapat berdampak pada kesejahteraan pegawai dan keberfungsian kerja mereka.

Masalah psikologis pegawai tidak dapat dianggap sepele karena dapat menurunkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, performa, fungsi kerja, bahkan berkembang menjadi *burnout* dan *distress* berkepanjangan. Stres kerja kronis yang tidak ditangani dapat menimbulkan konsekuensi fisik, psikologis, dan okupasional, seperti insomnia, depresi, absensi, ketidakpuasan kerja, serta penurunan fungsi kerja (Salvagioni et al., 2017). Selain itu, *poor mental health* dan rendahnya *well-being* juga berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja dan performa pegawai (Chen et al., 2022; Sarkar et al., 2024). Konflik interpersonal dan tindakan negatif di lingkungan kerja pun dapat memperburuk kondisi psikologis pegawai dan berhubungan dengan *distress* psikologis yang persisten (Castellini et al., 2022). Dampak tersebut sejalan dengan temuan awal pada lingkungan kerja mitra PPSDM Migas.

Berdasarkan hasil observasi awal, wawancara dengan sejumlah informan, serta informasi pendukung yang diperoleh melalui percakapan informal menunjukkan adanya persoalan psikologis kerja yang perlu mendapat perhatian. Data awal diperoleh dari empat unit, yaitu Bagian Umum (BPM U); Program, Evaluasi, dan Kerja Sama (BPM P); Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (BPM D); Sarana Teknik Migas (BPM S), yang mencakup 1 kepala bagian umum, 3 koordinator, dan 13 subkoordinator. Temuan tersebut memperlihatkan adanya beban kerja yang tinggi, potensi *overload*, distribusi tugas, transfer pengetahuan yang belum sepenuhnya merata, serta dinamika komunikasi interpersonal yang pada situasi tertentu dapat memengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Selain itu, pada beberapa bagian juga tampak kebutuhan penyesuaian diri dalam menghadapi ritme kerja, tuntutan koordinasi, dan perubahan beban tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor psikososial kerja berhubungan dengan stres kerja (Putro et al., 2021). Secara keseluruhan, kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan nyata akan dukungan psikologis yang lebih responsif terhadap

dinamika kerja pegawai.

Dukungan psikologis di tempat kerja perlu disediakan dalam bentuk layanan yang dapat diakses secara langsung, sukarela, rahasia, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai (Ballard et al., 2025; Long & Cooke, 2023). Selain itu, intervensi individual dan *work-focused* terbukti berhubungan dengan penurunan stres, *burnout*, perbaikan fungsi kerja, dan peningkatan kesehatan mental pekerja (Sanatkar et al., 2025; Waddell et al., 2023). Oleh karena itu, konseling individu dipandang sesuai karena memberi kesempatan bagi pegawai untuk memahami persoalan, mengelola emosi, dan mengembangkan strategi koping secara lebih personal. Atas dasar kebutuhan mitra dan dukungan ilmiah tersebut, kegiatan pengabdian ini dirancang dalam bentuk implementasi layanan konseling individu bagi pegawai PPSDM Migas.

Kegiatan ini bertujuan untuk:

- a. Mengimplementasikan layanan konseling individu bagi pegawai PPSDM Migas sebagai bentuk dukungan psikologis awal di lingkungan kerja;
- b. Memfasilitasi pegawai untuk mengidentifikasi dan memahami persoalan psikologis yang berkaitan dengan dinamika kerja dan keluarga.

Pegawai PPSDM Migas masih membutuhkan dukungan psikologis yang lebih konkret untuk menghadapi tekanan kerja, mengelola dinamika keluarga, relasi interpersonal, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang terus berlangsung. Berangkat dari kondisi tersebut, implementasi layanan konseling individu pada pegawai PPSDM Migas menjadi penting untuk dilakukan, tidak hanya sebagai bentuk bantuan psikologis awal, tetapi juga sebagai upaya menyediakan dukungan yang lebih kontekstual terhadap dinamika kerja di lingkungan institusi.

2. METODE PELAKSANAAN

Program ini secara spesifik mengimplementasikan layanan konseling individu, di mana kegiatan ini berfokus untuk membantu klien mengeksplorasi, memahami, dan mengidentifikasi persoalan emosional, perilaku, maupun sosial. Konseling bersifat sukarela tanpa adanya paksaan pihak manapun yang dibuktikan dengan persetujuan *informed consent* yang diberikan sebelum konseling dimulai. Kemudian, klien diberi pemahaman terkait peraturan konseling lalu mengisi *pre-test* dan *post-test*. *Pre-test* dan *post-test* menggunakan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener et al. (1985) dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Akhtar (2019). Kegiatan ini berlangsung selama bulan April 2026 di PPSDM Migas. Klien didapat melalui *mini campaign* ke beberapa divisi dan secara online melalui *flyer* yang disebar di grup WhatsApp pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Persiapan Pelaksanaan Kegiatan

Program konseling dimulai dengan melakukan persiapan dan perencanaan kebutuhan pendukung konseling. Tahap pertama adalah penyusunan formulir pendaftaran konseling melalui *Google Form* yang sekaligus berfungsi sebagai *screening* awal untuk mengidentifikasi permasalahan klien. Tahap kedua, yaitu pembuatan *flyer* sebagai media sosialisasi program kepada seluruh pegawai. Selanjutnya, tahap ketiga, yaitu melakukan penyusunan panduan yang akan menjadi acuan konselor selama proses layanan berlangsung. Tahap berikutnya adalah melakukan penyebaran *flyer* program konseling kepada seluruh pegawai di PPSDM Migas. Tahap persiapan yang terakhir, yaitu melakukan sosialisasi program secara langsung ke seluruh divisi di PPSDM Migas.

3.2. Pelaksanaan Kegiatan

Durasi pelaksanaan kegiatan berlangsung mulai tanggal 1–30 April 2026. Total terdapat dua klien yang mengikuti program layanan konseling ini. Kegiatan konseling pertama (Klien X) dilaksanakan pada tanggal 6 April 2026 yang bertempat di salah satu ruang pertemuan pada unit kerja instansi tempat pelaksanaan kegiatan. Sedangkan, jadwal konseling kedua (Klien Y) terlaksana pada tanggal 30 April 2026 di Gedung Migas I PPSDM Migas. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara tertutup dengan memperhatikan kenyamanan, privasi, serta kerahasiaan identitas klien.

Secara umum, kegiatan berfokus pada eksplorasi awal terhadap permasalahan yang dialami klien, khususnya berkaitan dengan kondisi emosional, dinamika sosial, dan strategi koping dalam menghadapi tekanan sehari-hari. Dalam laporan ini, informasi yang berpotensi mengidentifikasi klien, seperti nama asli, jabatan, unit kerja spesifik, lokasi ruangan, maupun pihak-pihak terkait, tidak dicantumkan secara rinci. Dokumentasi kegiatan yang ditampilkan juga telah disamarkan agar tidak memperlihatkan wajah, tanda pengenal, atau atribut lain yang dapat mengarah pada identitas klien.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Konseling

3.2.1. Deskripsi Permasalahan

3.2.1.1. Klien X

Klien X mengungkapkan jika anak klien memiliki ledakan emosi yang tidak seperti biasa. Klien menyatakan jika hal ini dipicu oleh peristiwa *bullying* yang anaknya alami. Anak klien menjadi tidak mau berangkat ke sekolah, banyak mengurung diri di rumah, dan mengurangi interaksi sosial dengan teman-temannya. Emosinya cenderung tidak stabil, hal ini diduga karena permasalahan *bullying* yang dialami. Anak klien masih memendam rasa kesal terhadap pelaku dan merasa tidak rela atas apa yang dia terima. Ledakan emosi ini seringkali muncul dipicu oleh hal yang sepele, tetapi respon anak klien menangis tidak terkendali dan berakhir dengan merusak barang. Klien mengungkapkan hal tersebut sangat sering terjadi dan membuat anak klien lainnya tidak

nyaman. Klien juga mengungkap sudah banyak psikolog yang datang untuk membantu, tetapi masih belum sepenuhnya teratasi. Saran yang fasilitator berikan berupa penguatan koping positif dengan memeluk lebih sering dan diharapkan selalu diterapkan ketika anak klien emosinya tidak stabil untuk mencegah merusak barang-barang, membuat anak klien merasa tenang, dan dapat meluapkan emosi dengan positif. Klien menegaskan meskipun hal ini efektif, ia belum menerapkan koping ini ketika emosi marah anak meledak.

3.2.1.2. Klien Y

Berdasarkan hasil sesi awal, Klien Y mengungkapkan adanya permasalahan dalam kehidupan rumah tangga dan pekerjaan. Pada aspek keluarga, klien menyampaikan bahwa pernikahan yang dijalani tidak sepenuhnya berangkat dari kesiapan pribadi, tetapi dipengaruhi oleh kondisi keluarga pada saat itu. Seiring berjalannya waktu, muncul berbagai permasalahan, termasuk beban finansial yang signifikan serta dinamika hubungan dengan pasangan yang kurang suportif dan cenderung tidak sehat secara komunikasi. Klien mengungkapkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, konflik dalam rumah tangga semakin meningkat. Klien telah berupaya membantu secara finansial, tetapi hal tersebut tidak diikuti dengan perbaikan hubungan. Saat ini, komunikasi dengan pasangan sangat terbatas dan sering kali tidak berjalan dengan baik. Kondisi tersebut membuat klien merasa tidak dihargai dan kehilangan harapan terhadap keberlangsungan hubungan, meskipun masih mempertimbangkan dampaknya bagi anak.

Pada aspek pekerjaan, klien juga mengungkapkan perasaan tidak dihargai atas usaha dan hasil kerja yang telah dilakukan. Klien merasa kurang mendapatkan apresiasi dari lingkungan kerja dan mengalami tekanan dalam menjalankan tugas. Selain itu, dinamika sosial di tempat kerja dirasakan kurang nyaman, sehingga klien cenderung lebih memilih berinteraksi dengan pihak lain yang dirasa lebih suportif. Secara umum, klien merasakan kurangnya penghargaan baik dalam lingkungan keluarga maupun pekerjaan. Dalam menghadapi kondisi tersebut, klien cenderung menggunakan aktivitas, seperti beristirahat, melakukan hobi, atau aktivitas rekreatif sederhana sebagai bentuk koping untuk meredakan tekanan yang dirasakan.

3.2.1.3. Analisis Temuan Awal

Temuan awal dari dua klien menunjukkan bahwa kebutuhan dukungan psikologis pegawai tidak selalu muncul secara langsung dari konteks pekerjaan, tetapi juga dapat berkaitan dengan dinamika keluarga, relasi personal, dan beban emosional yang kemudian memengaruhi kesejahteraan psikologis serta keberfungsian individu di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, layanan konseling individu berperan sebagai ruang aman bagi pegawai untuk mengeksplorasi sumber tekanan yang beragam dan saling berkaitan. Hal tersebut menunjukkan bahwa layanan konseling di tempat kerja perlu cukup fleksibel untuk menangkap persoalan psikologis pegawai secara lebih utuh, bukan hanya terbatas pada masalah yang secara eksplisit berasal dari pekerjaan.

3.2.2. Rekomendasi Intervensi

3.2.3.1 Klien X

Rekomendasi intervensi ini bertujuan untuk mengatasi masalah regulasi emosi anak klien yang belum tepat. Intervensi ini dapat dilakukan secara mandiri oleh klien, mengingat anak klien masih sulit untuk diajak berkomunikasi. Intervensi atau saran dari fasilitator untuk klien kedepannya, yaitu orang tua memberi perhatian pada anak saat emosi meluap dan menerima emosi tersebut secara positif. Rasa empati orang tua diharapkan hadir, memaknai apa yang anak rasakan dan mengungkapkan jika orang tua paham apa yang anak rasakan. Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan ruang yang aman dan menghindari rasa kesepian emosional pada anak (Intan et al. 2018). Kedua, rutin memeluk anak ketika emosi marah meledak keluar, diharapkan dengan penerapan koping dengan memeluk agresivitas anak menurun dan emosinya tersalurkan dengan

positif (Sa'diah, 2025; Rahiem, M. D., 2023). Alternatif tambahan orang tua bisa mengenalkan kepada anak macam-macam emosi. Hal ini bertujuan supaya anak mengetahui emosi seperti apa yang ia rasakan serta dapat belajar mengidentifikasinya. Anak juga diminta untuk mengisi lembar “*jar of emotion*” dan mengisi gambar toples yang ada sesuai dengan emosi yang dirasakan (Astuti et al. 2022). Pada kesempatan ini, orang tua memiliki peran sebagai fasilitator dan cermin utama anak (Karisma et al. 2020). Fasilitator di sini adalah orang tua sebagai pendukung utama dan penyedia fasilitas yang mendukung kegiatan “*jar of emotion.*” Kemudian orang tua bertindak sebagai cermin utama anak dalam hal komunikasi. Orang tua diharapkan terbuka terkait emosi yang mereka alami dalam konteks sehari-hari. Keterbukaan emosi ini dilakukan secara berulang-ulang untuk menciptakan ruang yang aman dan nyaman bagi anak, Hal ini diharapkan dapat menstimulus anak agar mau menyampaikan emosi yang mereka rasakan. Opsi terakhir jika hal tersebut tidak efektif dilakukan orang tua dapat membawa anak ke profesional (seperti psikolog/psikiater). Diharapkannya dengan semakin rutin membawa anak ke profesional, anak mendapat terapi yang berkelanjutan dan ruang aman bagi anak (Anggaswari & Budisetyani, 2016). Tujuannya untuk memenuhi kebutuhan psikologis anak baik secara emosional atau perilaku secara mendalam. Pendekatan yang bisa dipertimbangkan adalah *Cognitive Behavior Therapy* atau yang dikenal dengan CBT (Anandiva & Soetardhio, 2023).

3.2.3.2 Klien Y

Berdasarkan hasil eksplorasi awal, fasilitator merekomendasikan agar klien memperoleh layanan konseling lanjutan secara rutin dengan tenaga profesional, seperti psikolog. Rekomendasi ini diberikan karena permasalahan yang diungkapkan klien mencakup aspek internal dan sosial, sehingga memerlukan pendampingan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Melalui layanan lanjutan tersebut, klien diharapkan memperoleh ruang yang lebih memadai untuk memahami permasalahan yang dialami, mengelola emosi secara lebih adaptif, serta mengembangkan strategi penyelesaian masalah yang sesuai dengan kebutuhannya. Salah satu pendekatan yang dapat dipertimbangkan adalah *discernment counseling*, terutama apabila klien masih merasa bimbang terkait arah hubungan pernikahan. Pendekatan ini dapat membantu klien dan pasangan memahami kondisi hubungan, peran masing-masing dalam masalah yang terjadi, serta langkah yang paling sesuai untuk diambil (Doherty & Harris, 2024). Apabila keduanya telah siap mengupayakan perbaikan hubungan, *Emotionally Focused Couple Therapy* atau EFCT juga dapat dipertimbangkan, karena pendekatan ini membantu pasangan mengenali pola komunikasi yang kurang sehat, mengelola emosi, dan membangun kembali rasa aman dalam hubungan. Penelitian Bazyari et al. (2024) menunjukkan bahwa EFCT dapat membantu menurunkan tekanan dalam hubungan dan meningkatkan kemampuan pasangan dalam mengelola emosi.

3.3. Evaluasi Kegiatan

Selama pelaksanaan program layanan konseling, pengabdian masih menjumpai beberapa kendala dan kekurangan yang perlu menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program di masa mendatang. Adapun beberapa evaluasi tersebut antara lain:

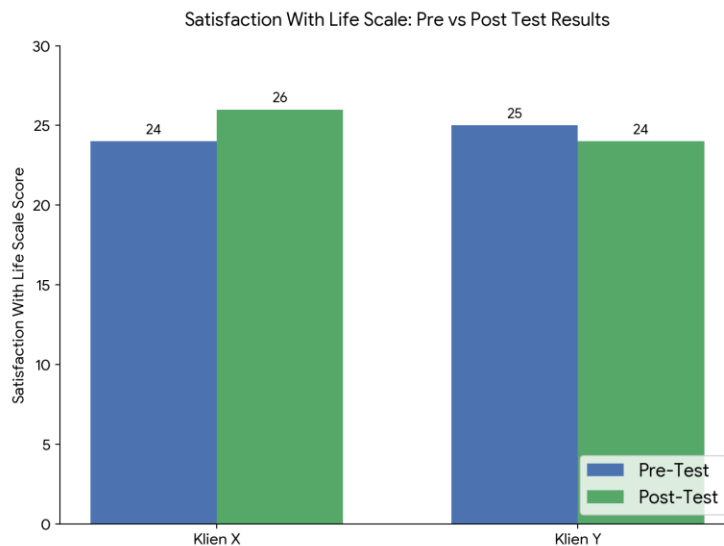
a. Hasil *Pre-Test & Post-Test*

i. Hasil Klien X

Klien X memperoleh skor *pre-test* sebesar 24, yang berada dalam kategori kepuasan hidup rata-rata dan meningkat menjadi 26 ketika *post-test*, yang masuk dalam kategori kepuasan hidup tinggi. Peningkatan dua poin menunjukkan adanya perubahan positif dalam evaluasi kepuasan hidup klien setelah mengikuti layanan konseling. Klien juga mengungkapkan jika dia merasa puas setelah konseling dilakukan.

ii. Hasil Klien Y

Klien Y memperoleh skor *pre-test* sebesar 25 berada dalam kategori kepuasan hidup tinggi dan mengalami penurunan pada *post-test* menjadi 24, yang masih berada dalam kategori kepuasan hidup rata-rata. Penurunan hasil ini menunjukkan adanya sedikit perubahan dalam evaluasi kepuasan hidup klien. Namun, secara kualitatif klien melaporkan perasaan rileks dan aman karena konseling ini serta tidak merasakan gejala emosi tertentu. Skor *pre-test* yang berada pada kategori tinggi dapat diasumsikan dipengaruhi oleh adanya *social desirability bias* (bias kepatutan sosial), merujuk pada penelitian Latkin et al (2017) yang menunjukkan adanya hubungan antara *social desirability bias* dengan self-report kesehatan mental. Sementara itu, kondisi konseling yang aman dapat memfasilitasi keterbukaan diri (*self-disclosure*), komunikasi terapeutik yang positif berperan dalam menciptakan rasa nyaman, diterima, dan tidak dihakimi sehingga klien beralih dari kecenderungan memberikan respons yang bersifat normatif pada tahap awal menuju penilaian yang lebih jujur terhadap kondisi dirinya setelah proses konseling (Alfazunta et al., 2019). Lebih lanjut, penelitian oleh Kendhawati dan Purba (2019) menunjukkan bahwa kualitas pernikahan memiliki hubungan dengan kepuasan hidup pada pasangan dengan usia pernikahan di bawah lima tahun. Dengan demikian, konflik rumah tangga dan kualitas relasi yang kurang sehat sebagaimana diungkapkan klien selama sesi konseling dapat menjadi faktor perubahan hasil evaluasi subjektif klien terhadap kepuasan hidupnya.



Klien	<i>Pre-Test</i>		<i>Post-Test</i>	
	Skor	Kategori	Skor	Kategori
Klien X	24	<i>Average score</i>	26	<i>High score</i>
Klien Y	25	<i>High score</i>	24	<i>Average score</i>

- b. Link *google form* yang sebelumnya telah dipersiapkan, kurang dapat difungsikan secara efektif. Hal ini karena rata-rata klien langsung melakukan konseling setelah tahap

sosialisasi program ke setiap divisi tanpa mengisi *google form* terlebih dahulu sebagai acuan *screening* permasalahan klien. Kondisi tersebut membuat konselor memiliki keterbatasan dalam mempersiapkan diri karena belum memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan klien sebelum sesi berlangsung.

- c. Evaluasi terhadap layanan masih terbatas karena belum adanya mekanisme pengumpulan umpan balik (*feedback*) dari klien pasca pemberian layanan konseling, sehingga penilaian terhadap kualitas layanan menjadi kurang menyeluruh.

4. KESIMPULAN

Implementasi layanan konseling sebagai asesmen psikologis awal bagi pegawai PPSDM Migas dapat terlaksana dengan baik dan memberikan gambaran mengenai kebutuhan dukungan psikologis pegawai. Layanan ini berperan sebagai ruang aman bagi klien untuk mengungkapkan pengalaman personal, memahami sumber tekanan, serta mengidentifikasi dinamika emosional, keluarga, pekerjaan, dan strategi koping yang digunakan. Hasil pengukuran SWLS menunjukkan adanya variasi perubahan kepuasan hidup pada tiap-tiap klien. Dengan jumlah klien yang terbatas dan belum optimalnya mekanisme asesmen serta evaluasi pasca layanan, program serupa perlu dikembangkan secara lebih sistematis melalui *screening* awal yang lebih efektif, umpan balik klien dan tindak lanjut konseling bersama tenaga profesional agar dukungan psikologis bagi pegawai dapat diberikan secara lebih berkelanjutan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PPSDM Migas atas dukungan dan fasilitasi selama kegiatan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, Hanif. (2019). Evaluasi Properti Psikometris Dan Perbandingan Model Pengukuran Konstruk Subjective Well-Being. *Jurnal Psikolog*, 18(1), 29-40. [10.14710/jp.18.1.29-40](https://doi.org/10.14710/jp.18.1.29-40)
- Alfazunta, A., Setiana, W., & Lukman, D. (2015). Hubungan Komunikasi Terapeutik Guru Bimbingan Konseling dengan Self-Disclosure Siswa. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 9(1), 87–108. <https://doi.org/10.15575/idajhs.v9i1.51199>
- Anandiva, N., & Soetardhio, E. (2023). Intervensi Regulasi Emosi Marah Berbasis Cognitive Behavioral Therapy untuk Meningkatkan Keterampilan Regulasi Emosi Marah pada Anak. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 13(2), 482-495. [doi:10.24127/gdn.v13i2.7139](https://doi.org/10.24127/gdn.v13i2.7139)
- Anggaswari, A. A. A & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2016). Gambaran Kebutuhan Psikologis pada Anak dengan Gangguan Emosi dan Perilaku (Tinjauan Kualitatif dengan Art Therapy sebagai Metode Penggalan Data). *Jurnal Psikologi Udayana*. [3. 10.24843/JPU.2016.v03.i01.p09](https://doi.org/10.24843/JPU.2016.v03.i01.p09)
- Astuti, S. A. M. C. P., dkk., (2022). Menggambar dan mewarnai sebagai bentuk implementasi art therapy dalam manajemen stres akademik. *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(2). <https://doi.org/10.24843/jpu.2022.v09.i02.p06>

- Ballard, D. W., Lodge, G. C., & Pike, K. M. (2025). Mental health at work: A Practical Framework For Employers. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1552981. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1552981>
- Basundari, D. S., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2024). Hubungan beban kerja mental dan *work-family conflict* terhadap stres kerja pada pegawai kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Salatiga. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 23(1), 49–53. <https://doi.org/10.14710/mkmi.23.1.49-53>
- Bazyari, K., Hooman, F., Talebzadeh Shoushtari, M., & Eftekhar Saadi, Z. (2024). Effectiveness of emotionally focused therapy for couples in improving emotion regulation and relationship distress of emotionally divorced couples. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*, 26(2). <https://doi.org/10.5812/zjrms-142128>
- Castellini, G., Consonni, D., & Costa, G. (2023). Conflicts In The Workplace, Negative Acts And Health Consequences: Evidence From A Clinical Evaluation. *Industrial Health*, 61, 40–55. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0283>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work Stress, Mental Health, And Employee Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Diener, E., et al. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E. (2006). Understanding scores on the Satisfaction with Life Scale. https://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Doherty, W. J., & Harris, S. M. (2024). Discernment Counseling With A Couple On The Brink. In D. K. Snyder & J. L. Lebow (Eds.), *What happens in couple therapy: A casebook on effective practice* (pp. 119–138). The Guilford Press.
- Intan, R., Kurniawati, F., & Handayani, E. (2018). Pelatihan Emotion Coaching Untuk Meningkatkan Pengetahuan Dan Keterampilan Orang Tua Dalam Merespon Momen Emosional Anak Usia 4-5 Tahun. *Jurnal Pendidikan Anak*, 7(1), 40–52. <https://doi.org/10.21831/jpa.v7i1.24444>
- Karisma, W. T., Dh, D. P., & Karmila, M. (2020). Peran Orangtua Dalam Menstimulasi Pengelolaan Emosi Anak Usia Dini. *Jurnal Penelitian Dalam Bidang Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(1), 94–102. <http://journal.upgris.ac.id/index.php/paudia/article/download/6144/3243>
- Kendhawati, L., & Purba, F. D. (2019). Hubungan Kualitas Pernikahan dengan Kebahagiaan dan Kepuasan Hidup Pribadi: Studi pada Individu dengan Usia Pernikahan 1–5 Tahun di Bandung. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 106–115. <https://www.academia.edu/download/85441453/pdf.pdf>
- Khalid, A., & Syed, J. (2024). Mental Health And Well-Being At Work: A Systematic Review Of Literature And Directions For Future Research. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100998>
- Latkin, C. A., Edwards, C., Davey-Rothwell, M. A., & Tobin, K. E. (2017). The Relationship between Social Desirability Bias and Self-reports of Health, Substance Use, and Social

- Network Factors among Urban Substance Users in Baltimore, Maryland. *Addictive behaviors*, 73, 133–136. <https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2017.05.005>
- Long, T., & Cooke, F. L. (2023). Advancing The Field Of Employee Assistance Programs Research And Practice: A Systematic Review Of Quantitative Studies And Future Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 33, 100941. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100941>
- Noviati, N. P. (2015). Stres Kerja Ditinjau Dari Kecerdasan Emosi, Modal Psikologis Dan Dukungan Sosial. *Psikologika*, 20(1), 27–38. <https://journal.uui.ac.id/Psikologika/article/view/7708>
- Putro, A. U., Erwandi, D., & Kadir, A. (2021). Analisis Hubungan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Berisiko Karyawan Di PT. X. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.59230/njohs.v2i1.5256>
- Rabenu, E., & Yaniv, E. (2017). Psychological Resources And Strategies To Cope With Stress At Work. *International Journal of Psychological Research*, 10(2), 8–15. <https://doi.org/10.21500/20112084.2698>
- Rahiem, M. D. (2023). Orang Tua dan Regulasi Emosi Anak Usia Dini. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(1), 40–50. <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i1.441>
- Sa'diah A. S. (2025, June 15). Pelukan Sebagai Solusi Psikologis untuk Redakan Stres dengan Mudah! *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. <https://psikologi.umsida.ac.id/pelukan-sebagai-solusi-psikologis/>
- Salvagioni, D. A. J., et al. (2017). Physical, Psychological And Occupational Consequences Of Job Burnout: A Systematic Review Of Prospective Studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Sanatkar, S., et al. (2025). A Systematic Review And Meta-Analysis Of The Effectiveness Of Work-Focused Interventions For Employees With Symptoms Of Depression, Anxiety, And Psychological Distress. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98, 859–882. <https://doi.org/10.1007/s00420-025-02181-4>
- Sarkar, S., et al. (2024). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, 66(Suppl 2), S353–S364. https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry_608_23
- Waddell, A., Kunstler, B., Lennox, A., Pattuwage, L., Grundy, E. A. C., Tsering, D., Olivier, P., & Bragge, P. (2023). How effective are interventions in optimizing workplace mental health and well-being? A scoping review of reviews and evidence map. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49(4), 235–248. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4087>
- World Health Organization. (2024, September 2). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>