

BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM PADA SEKTOR INDUSTRI

(Sugandi Miharja, Ph.D)

A. Konsep Bimbingan dan Konseling Industri Islami

Sektor Industri menjadi salah satu prioritas dalam pembangunan guna menaikkan taraf hidup masyarakat Indonesia. Keberadaan masyarakat industri bagaikan dua sisi mata uang, satu sisi diuntungkan dengan peningkatan pendapatan (ekonomi), di sisi lain dirugikan dengan adanya target produksi yang dapat berdampak pada nilai-nilai sosial dan mengurangi nilai-nilai religiusitas.

Perubahan sektor dari agraris menjadi sektor Industri akan berdampak pula pada perubahan sosial budaya, maka industrialisasi sebagai suatu aspek dalam pembangunan akan merubah struktur dan fungsi sosial masyarakat. Industrialisasi bukan hanya mampu menaikkan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, melainkan juga menimbulkan hal-hal lain pada kehidupan masyarakat seperti penambahan penduduk yang cukup tinggi sebagai akibat datangnya penduduk dari daerah lain sebagai tenaga kerja di pabrik-pabrik, terjadi pola pergeseran ekonomi masyarakat, pergeseran dalam pola hidup serta aspek lainnya.

Terdapat dampak positif dari industrialisasi misalnya menurunnya angka pengangguran yang diserap oleh pabrik-pabrik, meningkatnya pendapatan masyarakat. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat akan berdampak pada meningkatnya tingkat pendidikan dalam masyarakat. Keberadaan industri di tengah masyarakat memberikan dampak dan pergeseran bagi masyarakat. Hatu (2011), pergeseran sosial kultural masyarakat terutama masyarakat pedesaan berupa perubahan tatanan kehidupan masyarakat sangat diakibatkan oleh adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan komunikasi, serta kemampuan, keinginan masyarakat untuk berpikir maju.

M. Mualif (2018) Industrialisasi di Indonesia telah memaksa kekosongan hati karena kurangnya ritualitas agama yang dilakukan pelaku Industri. Dilakukannya system shift atau pergantian jam kerja serta tuntutan capaian target Industri menjadikan pola hidup masyarakat tidak seimbang. Padahal konsep keseimbangan merupakan pokok dasar nilai-nilai agama. Beramallah untuk dunia seolah-olah akan hidup selama-lamanya. Dan beramal untuk akhirat seolah-olah akan meninggal dunia esok hari”.

Tingkah laku masyarakat Industri yang telah kehilangan jati diri dan budi pekerti dalam bersosialisasi. Hal ini menuntut keprihatinan kita untuk memikirkan kembali dan menata kembali pentingnya industri yang Islami pada masyarakat umumnya dan masyarakat Industri khususnya. Agama dituntut membentuk nilai gotong royong, tolong-menolong, maaf-memaafkan, menjalin silaturahmi dan lain sebagainya dalam mewujudkan masyarakat yang aman dan nyaman. Dampak negatif industri harus dieliminir tidak teradi merebaknya ketidakadilan, luntarnya rasa solidaritas, dan rendahnya rasa tanggung rasa pada masyarakat industri.

Jamaris (2010), nilai-nilai agama dapat menjawab tantangan jaman industrialisasi sekarang ini. Pendekatan agama dapat dibangun berdasarkan religiusitas yang memberikan penekanan pada pengembangan individu sebagai manusia.

Masyarakat industri yang religius bersumber dari misi utama kerasulan Muhammad SAW, yaitu menyeru kepada kehidupan penuh nikmat, memberikan rahmat dan kebaikan kepada seluruh umat manusia dan alam semesta.

QS Al Baraqah (1): 6-7

اهْدِنَا الصِّرَاطَ الْمُسْتَقِيمَ (٦) صِرَاطَ الَّذِينَ أَنْعَمْتَ عَلَيْهِمْ غَيْرِ الْمَغْضُوبِ عَلَيْهِمْ وَلَا الضَّالِّينَ (٧) Artinya: “Tunjukilah kami jalan yang lurus, (yaitu) Jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepada mereka; bukan (jalan) mereka yang dimurkai dan bukan (pula jalan) mereka yang sesat.

QS. Saba' [34]: 28)

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا كَافَّةً لِّلنَّاسِ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ. Artinya: “Dan Kami tidak mengutus kamu, melainkan kepada umat manusia seluruhnya sebagai pembawa berita gembira dan sebagai pemberi peringatan, tetapi kebanyakan manusia tiada mengetahui”.

QS. Al-Anbiyâ' [21]: 107) وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ Artinya: “dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”.

Inilah yang mengilhami fondasi industri berdasarkan dorongan religi. Nilai-nilai ajaran Islam melandasi kemulyaan martabat manusia dan kepatuhan beragama. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan manusia yang memiliki kemampuan dan kreativitas berdasarkan nilai-nilai moral yang mulia untuk kebaikan hidup sesuai nilai-nilai kemanusiaan dalam rangka pengabdian dirinya kepada Tuhan. Nilai-nilai gotong royong, kerukunan, peduli antar sesama, saling welas asih yang merupakan budaya bangsa dan sekaligus diajarkan dalam ajaran agama.

Kegiatan industri berupa kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Usaha perakitan atau assembling adalah bagian dari industri. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

Adanya bimbingan dan konseling di dunia industri karena kondisi sosial dan perilaku individu yang dapat menimbulkan masalah tersendiri, seperti masalah kelompok-kelompok informal antara pekerja, sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, dan komunikasi antar tenaga kerja. Kondisi kerja masyarakat modern yang dirasakan makin memberikan stress menimbulkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan mental untuk menanganinya. Diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan perolehan profit yang lebih besar bagi perusahaan. Bagi karyawan sendiri tercapainya kesejahteraan fisik dan mental merupakan salah satu hal yang diinginkan dalam hidupnya. Maka jasa konseling

merupakan salah satu penawaran sebagai tindakan pencegahan atau antisipasi resiko dari stress kerja.

BK industri yang Islami merupakan suatu studi ilmiah tentang perilaku, kognitif, emosi dan motivasi serta proses mental religius manusia yang ada dalam organisasi atau industri yang berorientasi pada sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok orang yang untuk mencapai tujuan yang sama. Bantuan atas suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik dalam bingkai industri yang berlandaskan religi.

B. Problematika dalam BK Industri

Kebutuhan akan konseling semakin meningkat akibat semakin beragamnya masalah yang dihadapi karyawan. Ketika diterpa masalah emosi dan perilaku, para karyawan dapat mengambil manfaat layanan konseling industri. Contohnya, seorang karyawan merasa tidak aman dengan pengunduran diri, sedangkan karyawan lain ragu-ragu mengambil resiko yang disyaratkan suatu promosi jabatan, sehingga karyawan tersebut tidak bisa berkembang dalam pekerjaannya.

Sebagian besar masalah yang membutuhkan konseling berhubungan dengan emosi (Yuwono dan Bagus, 2005). Tekanan emosi pada karyawan industri sering terjadi akibat gesekan dalam pekerjaan. Emosi dapat terjadi di luar kendali dan menyebabkan karyawan berbuat hal yang merusak diri mereka sendiri. Mereka bisa meninggalkan pekerjaan karena konflik sepele yang kelihatannya besar bagi mereka, atau mereka bisa saja merusak semangat perusahaan mereka. Para manajer menginginkan karyawan mereka untuk memelihara kesehatan mental yang baik dan menyalurkan emosi mereka pada jalur yang membangun agar mereka dapat bekerja sama secara efektif. Disinilah alasan mengapa diperlukan adanya proses konseling yang diharapkan dapat mencegah supaya masalah-masalah tersebut tidak timbul.

Produktivitas didapat tidak saja mesin dan peralatan yang canggih, namun pula aspek manusia sebagai inti dari pencapaian produktivitas itu menjadi bagian yang tersendiri. ketika mereka memiliki masalah emosi dan perilaku kehadiran mesin dan peralatan modern tidak dapat menyumbangkan kessejahteraan batin manusia. Keterpaduan dukungan fisik industri dan dukungan aspek perilaku yang mensejahterakan menjadi bagian penting dalam kesejahteraan lahir batin pada pelaku industri. Mereka manusia seutuhnya yang memiliki perasaan dan kebutuhan keagamaan, semua tidak bisa dipisahkan.

Dorongan kekaryaan mereka, secara umum lebih pada motivasi fisik-meterial, tidak terhubung pada motivasi teosentrik. Budaya industri sebagai landasan gerak

langkah perilaku individu ataupun kelompok harus terbangun dengan motivasi teosentrik. Mengacu pada Umam (2018), motivasi teosentrik didasarkan pada nilai-nilai kenabian (profetik) yakni: a). dasar tauhid menjadikan ilmu sosial, kebudayaan, dan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak terpisahkan dengan filsafat dan tasawuf, b). dasar nabi (prophet) sebagai sosok pandangan model *uswatun hasanah* serta seorang manusia yang diberi kemampuan oleh Tuhannya, c). dasar ilmu sebagai medan sentuh pemikiran akal manusia yang disandarkan kepada ketuhanan. Dengan demikian perilaku masyarakat industri dapat menjadi bagian dari pengamalan beragama.

Fahmi (2014), konflik individu dalam industri adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Setiap manusia pastilah memiliki perbedaan, dan perbedaan itu terjadi karena berbagai sebab seperti latar belakang *experience, reference, family*, pendidikan, organisasi, dan lain sebagainya. Perbedaan inilah yang secara langsung maupun tidak langsung memicu konflik. Konflik yang tinggi bisa berpengaruh pada produktivitas yang dihasilkan, produktivitas yang tinggi juga harus didukung dengan kondisi kerja yang kondusif atau jauh dari konflik.

Beberapa solusi yang dapat dilaksanakan dalam usaha- usaha menyelesaikan konflik, (Fahmi, 2014):

1. Melakukan dan menerapkan konsep kerja yang berkolaborasi dan menjauhi sikap kerja yang bersaing secara negatif.
2. Menerapkan konsep adaptasi dimana perusahaan mengadaptasi konsep dan budaya kerja
3. Menerapkan metode penyelesaian konflik melalui alternatif dominasi atau penekanan, kompromi, dan pemecahan masalah.
4. Menerapkan konsep yang realistis sesuai dengan strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), opportunities (peluang), dan threats (ancaman) perusahaan. SWOT biasanya dijadikan sebagai suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan nonprofit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif.

C. Pengertian Bimbingan dan Konseling Industri

Bimbingan adalah proses pemberian bantuan oleh satu atau beberapa ahli kepada seorang atau beberapa orang individu agar dapat mengembangkan kemampuan dirinya pada sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Konseling adalah proses pemberian layanan melalui wawancara oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah (disebut klien) yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi oleh klien. Baraja (2006), konseling berorientasi pada belajar dalam lingkungan sosial oleh tenaga profesional agar dapat memahami dan menghayati tujuan yang ditetapkan bersama dalam proses konseling sehingga klien dapat menjadi anggota masyarakat yang lebih produktif dan bahagia.

Industri adalah lembaga perusahaan yang memproduksi sesuatu baik dalam bentuk barang ataupun jasa, yang di dalamnya terdiri dari beberapa komponen seperti manusia, software, bahan-bahan (material) mentah, dan mesin-mesin (Yuwono dan Abdullah, 1994). Di antara semua komponen itu, manusialah yang menjadi faktor penentu atas proses industri atau organisasi. Bagaimanapun sederhana atau kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang menjadi intinya. Hubungan antar komponen dalam industri disebut hubungan industrial. Ia merupakan suatu kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan usaha yang harmonis. Pada undang-undang ketenaga kerjaan No.13 tahun 2003 pasal 1 angka 16 bahwa hubungan industrial merupakan suatu hubungan yang terbentuk antar pegawai dengan semua yang terlibat dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945.

Bimbingan, Konseling dan Industri digabungkan merupakan ilmu terapan yang menalaah dan menangani masalah perilaku manusia yang timbul dalam proses produksi, distribusi dan konsumsi barang dan jasa. Sutarto (2010), konseling di industri diadakan dalam program khusus untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri.

Dengan demikian, bimbingan dan konseling industri merupakan hubungan timbal balik antara konselor dengan klien dalam lingkungan kerja yang mempunyai sifat profesional. Timbal balik itu terjadi dalam: (1) Interaksi antara dua orang yaitu seorang karyawan dan seorang konselor. (2) Karyawan yang datang pada konselor biasanya mengalami atau mempunyai masalah. (3) Karyawan datang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya baik atas kemauan sendiri atau atas anjuran perusahaan. (4) Konselor terlatih dan mempunyai teoretik yang umum berlaku. (5) Tujuan konseling ini menolong dan membantu klien untuk dapat mengerti dan menerima keadaannya, yang kemudian diharapkan dapat menemukan jalan keluar dan mengembangkan potensi dirinya. (6) Proses konseling menitikberatkan pada masalah yang jelas, terang dan nyata serta dalam

kesadaran diri. (7) Konseling bersifat rahasia, sehingga karyawan akan merasa bebas berbicara secara terbuka tentang permasalahannya. Konseling juga mencakup masalah pekerjaan dan pribadi, karena kedua jenis masalah ini bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

D. Tujuan

Tujuan bimbingan dan konseling industri untuk mencapai para pekerja untuk dapat memfokuskan pada dirinya sendiri agar dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya secara optimal di tempat kerja serta dapat mengentaskan permasalahan yang sedang terjadi dalam ruang lingkup industri serta Konseling bertujuan untuk memperbaiki kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental yang baik berarti bahwa orang-orang merasa nyaman akan mereka sendiri.

Secara umum tujuan konseling industri adalah untuk membantu karyawan mengembangkan perilaku mereka yang lebih baik, sehingga mereka akan berkembang dalam rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Hal ini sebagaimana (Sutarto, 2010) membagi alasan pemilik perusahaan mengadakan konseling di organisasi menjadi tiga kategori, yakni: (1) Sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan, (2) Sebagai sarana untuk menolong klien menghadapi perubahan situasi kerja, (3) Sebagai alat untuk mengatasi stress.

Tujuan konseling dicapai melalui serangkaian aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam konseling industri, yaitu: (1) Nasihat, yaitu mengatakan kepada orang apa yang harus dikerjakan, (2) Menentramkan hati, yaitu memberi dorongan dan keyakinan kepada orang untuk menghadapi masalah, (3) Komunikasi, yaitu memberikan informasi dan pemahaman, (4) Mengendurkan ketegangan emosional, yaitu membantu orang agar merasa lebih bebas dari ketegangan, (5) Berfikiran jernih, yaitu mendorong pemikiran yang lebih masuk akal dan rasional, (6) Reorientasi, yaitu mendorong perubahan internal dalam tujuan dan nilai.

Tujuan dapat dicapai dengan terprogramnya fungsi dari bimbingan dan konseling industri, di antaranya yaitu: (1) mempelajari perilaku manusia di dalam lingkungan kerja khususnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya; (2) mempelajari interaksi (hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi) dengan pekerjaan, lingkungan fisik dan dengan lingkungan sosial di tempat kerja; (3) mempelajari produk dan jasa mana yang bermanfaat bagi konsumen serta bagaimana menyadarkan konsumen akan kemanfaatan produk dan jasa tersebut; (4) mempelajari perilaku konsumen dalam kaitan kebiasaan membeli dan dalam proses pengambilan keputusan.

E. Manfaat Adanya Bimbingan dan Konseling Islam di Dunia Industri

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi bagian dari suatu kelompok kerja dan tim kerja tertentu. Jika dia tidak sanggup bekerjasama secara kooperatif dengan teman sejawatnya, betapapun tinggi kemampuan teknis dan kemampuan intelektualnya, pastilah dia tidak akan betah bekerja di tempat itu dan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Maka penekanan perilaku dalam dunia industri akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Untuk itu konselor diperlukan dalam dunia industri untuk mengatasi permasalahan yang di hadapi oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan potensinya dalam bekerja. Tidak hanya itu, konselor juga diharapkan dapat membantu para pemimpin ataupun manajer dalam industri dalam menangani masalah atau kondisi serta kesejahteraan karyawan. Kemudian, menangani karyawan yang tampak tidak disiplin, tidak bersemangat, dan tidak berminat dalam pekerjaannya. Hal inilah yang perlu diatasi oleh konselor di suatu industri atau perusahaan.

Adanya bimbingan dan konseling di dunia industri untuk menempatkan kondisi sosial dan psikologis dari lingkungan kerja memiliki arti yang lebih penting dari pada kondisi kerja fisik. Kondisi sosial dan psikologis tersebut meliputi: (1) kelompok-kelompok informal antara pekerja, (2) sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, (3) komunikasi antar tenaga kerja.

E. Asas

Sifat-sifat BK industri sebagaimana dalam prinsip konseling secara umum, yakni: (a) Pencegahan, upaya konselor untuk senantiasa mengantisipasi berbagai masalah yang terjadi dan berupaya untuk mencegahnya agar tidak terjadi pada setiap karyawan. (b) Perbaikan, dilakukan untuk membantu karyawan sehingga dapat memperbaiki kekeliruan dalam berfikir, berperasaan, dan bertindak. (c) Pemeliharaan, membantu karyawan agar dapat menjaga diri dan mempertahankan situasi kondusif yang telah tercapai dalam dirinya agar terhindar dari situasi yang dapat menurunkan produktivitasnya.

F. Objek Kajian

Pokok-pokok kajian yang dapat dibahas dalam Bimbingan dan Konseling Industri adalah: (1) Ruang lingkup BK Industri, (2) Penelitian ilmiah pada BK Industri, (3) Hubungan industrial, (4) Bentuk (struktur, unsur, fungsi, peran) organisasi, (5)

Komunikasi dalam organisasi, (6) Evaluasi dan pengembangan karyawan, (7) Motivasi, disiplin, dan etos kerja, (8) Kepuasan kerja, (9) Loyalitas kerja, (10) Pelatihan dan pengembangan, (11) Stres kerja, (12) Konflik organisasi, (13) Proses pengambilan keputusan, (14) Observasi lapangan.

Ruang lingkup BK Industri, mencakup sub materi: (a) Pengertian Konseling dalam Tinjauan Industri, (b) Tujuan bimbingan dan konseling industri, (c) Manfaat Adanya Bimbingan dan Konseling di Dunia Industri, (d) Fungsi Bimbingan dan Konseling Industri, (e) Bentuk-bentuk layanan BK industri, (f) Sifat-sifat BK Industri, (g) Lingkup Bimbingan dan Konseling Industri, (h) Alasan adanya Konseling Industri, (i) Yang dilakukan dalam Konseling Industri, (j) Langkah-langkah Konseling Industri, (k) media layanan BK Industri.

Penelitian ilmiah pada BK Industri, meliputi: (a) awal perintisan penelitian BK Industri ranah penelitian bimbingan dan konseling industri, (b) pendidikan dan penelitian bk industri, (c) tempat penelitian, (d) metode penelitian yang digunakan, (e) ethics in industrial.

Materi urgen yang berhubungan dengan hubungan industrial: (a) Beberapa kaitan Perilaku industri dan Organisasi, (b) Bipartiti dan tripartit, (c) Serikat Pekerja, (d) Perjanjian Kerja Bersama (PKB), (e) Penghargaan Karyawan, (f) Konflik dan Penyelesaian Perselisihan HI.

Bentuk perilaku organisasi, mencakup kajian: (a) latar belakang dan perkembangan perilaku organisasi, (b) Pengertian Perilaku Organisasi, (c) Tujuan Mempelajari Perilaku Organisasi, (d) Karakteristik Perilaku Organisasi, (e) Sumbangan Beberapa Bidang Ilmu terhadap Perilaku Organisasi, (f) Perubahan dan Pengembangan Organisasi.

Komunikasi dalam organisasi, dalam fokus ini dapat dikaji: (a) Persepsi dan Pemilihan Persepsi, (b) Organisasi Persepsi, (c) Persepsi Sosial, (d) Kesalahan Persepsi, (e) Pengertian Komunikasi, Unsur Komunikasi dan Proses Komunikasi, (f) Komunikasi Antarpribadi, (g) Komunikasi dalam Kelompok dan Jaringan Komunikasi.

Evaluasi dan pengembangan karyawan, meliputi kajian: (a) Pentingnya Analisa Jabatan, (b) Seleksi Karyawan, (c) Pelatihan, (d) Person power Planning, (e) Penilaian Kinerja, (f) Job Classification, (g) Job Evaluation, (h) Job Design, (i) keesuaian dengan pedoman hukum, (j) Analisis Organisasi, (k) Evaluasi Kerja.

Motivasi, disiplin, dan etos kerja beberapa kajian yang dipandang perlu: (a) Perbedaan individual dalam motivasi, (b) Proses Terbentuknya Disiplin Kerja, (c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja, (d) Aspek- aspek Etos Kerja, (e) Fungsi Etos Kerja, (f) Hal-Hal yang Menghambat Etos Kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Hubungan kepuasan dengan banyak aspek genetik, kecenderungan emosi negatif. Variabel kepribadian berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk puas terhadap hidupnya maupun pekerjaannya: kestabilan emosi, self-esteem, self-efficacy (merasa sanggup untuk menguasai lingkungan mereka), dan tempat kontrol eksternal (merasa sanggup untuk mengontrol lingkungan mereka). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, serta fasilitas. Pengukuran Kepuasan Kerja (1) Pembayaran, seperti gaji dan upah, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Promosi Pekerjaan, (4) Kepenyeliaan (supervisi), (5) Rekan kerja. Hubungan kepuasan kerja dengan variabel motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior, komitmen organisasional kemangkiran, turnover, perasaan stres, dan prestasi kerja. Respon terhadap ketidakpuasan kerja berupa pergantian Pegawai (Turnover), Kemangkiran (Absences), serta pencurian. Adanya analisis kepuasan kerja dapat memberikan manfaat khususnya untuk para atasan.

Secara umum loyalitas berwujud kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah maupun loyalitas yang tinggi. Aspek-aspek loyalitas kerja: taat pada peraturan, Tanggung jawab, Sikap kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: Hubungan yang erat antarkaryawan, Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian, Memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja, pimpinan menyelaami karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama.

Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja Faktor dari dalam diri pekerja dan Faktor dari luar diri pekerja. Aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain: Keterampilan, Kemampuan, Sikap, dan Perilaku.

Kelelahan merupakan Ketidak mampuan sementara, atau penurunan kemampuan, untuk menanggapi situasi, karena sebelumnya melakukan aktivitas yang berlebihan baik mental, emosional atau fisik. Kelelahan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Jenis Kelelahan Kerja Kelelahan akut dan kelelahan kronis. Kelelahan dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, atau faktor di luar pekerjaan, atau bisa juga kombinasi. Kelelahan kerja pada umumnya dikeluhkan sebagai kelelahan dalam sikap, orientasi, dan penyesuaian pekerja yang mengalami kelelahan kerja. Kelelahan merupakan problem besar, sebanyak 24 persen orang dewasa yang datang ke poliklinik menderita kelelahan. Namun masih ada perbedaan pendapat tentang penyebab-penyebab terjadinya kelelahan tersebut antara dokter dengan pasien yang bersangkutan.

Analisis Kebutuhan Pengembangan Karyawan adalah langkah pertama dalam mengembangkan sistem karyawan, dengan tujuan untuk menentukan jenis pelatihan, jika ada yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, serta sejauh mana pelatihan merupakan cara praktis untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga jenis analisis kebutuhan antara lain : analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu. Prosedur Pelatihan Dan Pengembangan: Penetapan tujuan, prosedural yang tepat, tempat dan Ruangan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan tentunya memiliki tujuan, yakni meningkatkan (1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; (2) Meningkatkan produktifitas kerja; (3) Meningkatkan kualitas kerja; (4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; (5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; (6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal; (7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja; (8) Menghindarkan keusangan (obsolescence); (9) Meningkatkan perkembangan pegawai. Pelatihan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pengajaran. Pelatihan sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pengembangan (Development), karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) merupakan proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Stres merupakan reaksi non spesifik dalam segala tuntutan penyesuaian diri terhadap suatu tekanan yang mengganggu keseimbangan jiwa serta menimbulkan rasa tidak tenang. sumber stres kerja dikenal dengan job stressor yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. berikut ini beberapa sumber stres kerja seperti kondisi kerja, ambiguitas dalam berperan, interpersonal, perkembangan karier, (struktur organisasi, hubungan antara pekerjaan dan rumah. indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya. faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres adalah termasuk faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Proses pengambilan keputusan merupakan proses utama dalam mengelola tugas organisasi. Proses pengambilan keputusan melibatkan pemilihan dari berbagai alternatif tindakan dan merupakan aktivitas yang fundamental dalam organisasi. Elemen-elemen dasar dalam proses pengambilan keputusan meliputi: Penetapan tujuan; Mengidentifikasi permasalahan;) Mengembangkan sejumlah alternatif; Penilaian dan pemilihan alternatif; Melaksanakan keputusan; serta Evaluasi dan pengendalian. Jenis-jenis Keputusan dalam organisasi, yakni Keputusan yang diprogram, Keputusan yang tidak diprogram. Faktor Individual dalam

Pengambilan Keputusan: Nilai individu pengambil keputusan, Kepribadian, dan Kecenderungan dalam pengambilan risiko.

F. Lingkup Bimbingan dan Konseling Industri

Pekerjaan merupakan pernyataan diri manusia sebagai subjek yang harus berkembang dan menemukan diri. Kerja merupakan wadah aktualisasi diri dari orang dewasa, yang mempunyai dunia dengan dua warna dominan, yakni cinta dan pekerjaan (to love and to work, Lieben und Arbeiten). Dalam pada itu masalah merupakan hal yang akrab dalam proses perkembangan diri, termasuk pula dalam lingkup kerja.

Kondisi kerja masyarakat modern yang dirasakan makin memberikan stress menimbulkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan mental untuk menanganinya. Diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan perolehan profit yang lebih besar bagi perusahaan, sekaligus sebagai wujud tanggung jawab perusahaan secara hukum dan etika. Bagi karyawan sendiri tercapainya kesejahteraan fisik dan mental merupakan salah satu hal yang diinginkan dalam hidupnya. Maka jasa konseling merupakan salah satu penawaran sebagai tindakan pencegahan atau antisipasi resiko dari stress kerja.

Menurut Prayitno (1997) lingkup kerja konselor di dunia usaha dan industri meliputi lima bidang pelayanan, yaitu (1) Penempatan Kerja, (2) Penyesuaian Kerja, (3) Kepuasan Kerja, (4) Kepindahan Kerja, (5) Pengentasan Masalah Lainnya.

Pelayanan *Penempatan Kerja* penempatan memberikan bantuan bagi para pencari kerja dengan menyediakan berbagai informasi tentang pekerjaan, analisis pekerjaan, serta aspek kognitif, afektif dan psikomotorik penempatan kerja lainnya. Dari pihak lembaga kerja, peranan konselor adalah membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang cocok dengan keperluan dengan keperluan perusahaan sesuai dengan jenis, strata, dan struktur pekerjaan yang ada di perusahaan itu. Dipandang dari pihak pencari kerja dan pengusaha, konselor berusaha membangun suasana *the right man on the right place*, menempatkan pekerja secara tepat sesuai dengan kondisi pribadinya, bakat, minat, serta bidang keahliannya. Layanan penempatan seperti ini juga berlaku bagi para pekerja yang menempati posisi baru dalam struktur atau penajangan yang ada.

Penyesuaian Kerja kepada para pekerja pemula konselor memberikan layanan orientasi. Para pemula itu perlu mendapat persepsi yang tepat, wawasan yang memadai dan cara-cara yang akurat tentang bidang kerja yang baru dijabat itu. Tema utama bidang pelayanan ini adalah Penyesuaian diri secara tepat dan cepat

terhadap tuntutan kinerja di tempat yang baru. Penyesuaian yang seperti ini akan memberikan jaminan awal tentang keberhasilan kerja para pemula itu.

Kepuasan Kerja, berupa keadaan yang diharapkan adalah para pekerja merasa senang bekerja, merasa kerasan dan puas dengan kondisi yang ada. Kondisi ini akan mengantarkan para pekerja itu bertugas lebih lanjut dengan semangat yang cukup tinggi bahkan semakin tinggi. Keadaan ketidakpuasan yang menimpa para pekerja dan pemula, perlu diberikan bantuan layanan konseling untuk mengembalikan semangat kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan mereka itu.

Kepindahan para pekerja tidak hanya di latar belakang oleh faktor ketidakpuasan dengan pekerjaan yang lama, ada kemungkinan mereka ingin pindah karena ingin memperoleh pengalaman baru atau alasan-alasan lainnya. Apapun alasannya, proses pemindahan kerja itu sering kali memerlukan bantuan konseling baik untuk penempatan maupun penyesuaian.

Pengentasan masalah lainnya, berkenaan dengan keluarga, kesehatan, sikap, dan kebiasaan sehari-hari, hoby dan waktu senggang, hubungan sosial kemasyarakatan, dan lain sebagainya merupakan obyek penggarapan konseling. Apabila masalah-masalah ini dibiarkan membesar, sedikit banyaknya akan mempengaruhi hubungan kerja dan kinerja pekerja yang bersangkutan dengan perusahaannya. Sebaliknya apabila masalah-masalah pribadi tersebut dapat ditangani dengan baik, dampak positifnya terhadap hubungan kerja dan kinerja pekerja yang dimaksud akan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

G. Subjek

Diperlukan dua kompetensi pelaksanaan bimbingan dan konseling industri yang islami. Pertama kompetensi utama sebagai pemilik keilmuan Bimbingan dan konseling Islam. Kedua kompetensi teknis skill.

Komptensi utama bimbingan dan konseling industri yang islami, memerlukan pelaku profesional konseling yang meyakini, memahami dan mengamalkan ajaran agama. Mereka merupakan bagian dari profesional bimbingan dan konseling berbasis profetik yang terbimbing dengan wahyu dan terpolakan dalam pengamalan yang dicontohkan oleh sunnah Nabi.

Kompetensi teknis seiring dengan kemajuan sains dan teknologi mampu menggunakan keunggulan media komunikasi digital, medsos, dst. Bimbingan dan Konseling sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada individu, dilaksanakan melalui berbagai macam layanan. Layanan tersebut saat ini semakin berkembang, tidak hanya dapat dilakukan dengan tatap muka secara langsung, tapi juga bisa dengan memanfaatkan media atau teknologi informasi yang ada.

Bimbingan dan konseling dapat diberikan dengan cara-cara yang lebih menarik, interaktif, dan tidak terbatas tempat.

Dalam kesibukan para karyawan, peranan teknologi informasi bisa menjawab kekurangan waktu tersebut. Aplikasi teknologi informasi dalam bimbingan konseling adalah memberikan informasi kepada klien tentang apa yang dibutuhkannya. Selain itu, sarana yang diberikan oleh teknologi informasi itu sendiri, memungkinkan antar pribadi atau kelompok yang satu dengan pribadi atau kelompok lainnya dapat bertukar pikiran. Teknologi informasi pun dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan untuk dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja konselor itu sendiri.

Semenjak jejaring sosial menjadi bagian dari gaya hidup baru, dan internet menjadi medium komunikasi efektif dan efisien telah menjadi bagian dari digital native. Hubungan dalam media cukup bisa diandalkan untuk melakukan konsultasi. Diperlukan media yang dapat mewadahi layanan konseling secara profesional melalui internet. Media layanan konseling melalui internet merupakan suatu media yang secara khusus di desain untuk memenuhi kebutuhan layanan konsultasi secara online. Media ini juga memberikan kemudahan bagi konselor dalam pengarsipan data dan menyimpan seluruh rekaman konseling.

H. Objek

Konseling di perusahaan itu sangat diperlukan, hal ini karena hampir 50 % dari waktu hidup kita dihabiskan di tempat kerja dan perjalanan menuju tempat kerja. identitas pribadi pun seringkali dihubungkan dengan kerja, dan adanya keterkaitan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dalam konseling perusahaan diperlukan kebebasan dan keluwesan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masing-masing.

Kerja merupakan wadah aktualisasi diri dari orang dewasa, yang mempunyai dunia dengan dua warna dominan, yakni cinta dan pekerjaan. Dalam pada itu masalah merupakan hal yang akrab dalam proses perkembangan diri, termasuk pula dalam lingkup kerja.

Kondisi kerja masyarakat modern yang dirasakan makin memberikan stress menimbulkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan mental untuk menanganinya. Diperlukan perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan perolehan profit yang lebih besar bagi perusahaan, sekaligus sebagai wujud tanggung jawab perusahaan secara hukum dan etika. Bagi karyawan sendiri tercapainya kesejahteraan fisik dan mental merupakan salah satu hal yang diinginkan dalam

hidupnya. Maka jasa konseling merupakan salah satu penawaran sebagai tindakan pencegahan atau antisipasi resiko dari stress kerja.

I. Metode

Dalam pelaksanaan konseling di industri tipe-tipe yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan terdapat beberapa tipe yaitu: (1) Directive Counseling, (2) Non-directive Counseling, (3) Cooperative Counseling, (4) eklektik Counseling (Juhana Wijaya, 2011).

Directive Counseling adalah proses mendengarkan masalah emosional individu, membuat keputusan bersama tentang apa yang harus dia lakukan, dan memberitahu serta memotivasinya untuk melakukan hal tersebut. Directive Counseling sebagian besar menggunakan fungsi konseling advice (nasihat) juga reassurance, communication, memberikan emotional release dan sedikit clarified thinking. Reorientation jarang digunakan dalam directive counseling. Konselor directive counseling harus menjadi pendengar yang baik jika ingin memahami masalah karyawan sehingga karyawan mengalami emotional release. Setelah mengalami emotional release disertai beberapa ide dari konselor, karyawan diharapkan dapat menjernihkan pikirannya.

Non-directive counseling atau client-centered counseling adalah proses mendengarkan karyawan sepenuhnya dan mendorongnya untuk menjelaskan masalah emosionalnya, memahami masalah tersebut dan menentukan tindakan-tindakan yang akan diberikan. Tipe konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat makanya disebut client-centered. Konselor non-directive counseling tidak menggunakan advice dan reassurance, tetapi menggunakan empat fungsi konseling lainnya. Emotional release lebih efektif digunakan dalam non-directive counseling begitu juga clarified thinking. Keuntungan khas dari non-directive counseling adalah kemampuannya untuk mengarahkan karyawan melakukan reorientation yang menekankan pada perubahan dirinya. Dalam tipe konseling ini konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas. Hal utama yang dilakukan oleh konselor non-directive adalah menetapkan hubungan konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaannya. Kemudian konselor mendorong karyawan untuk mengekspresikan perasaannya, menunjukkan ketertarikan terhadap apa yang dikemukakan dan menerimanya tanpa menyalahkan atau memujinya. Sehingga karyawan dapat mencurahkan perasaan negatif, dan diberikan kesempatan untuk mengekspresikan perasaan positifnya, hal ini merupakan tanda dimulainya perkembangan emosional pada karyawan. Setelah semuanya berjalan dengan baik,

karyawan seharusnya sudah memperoleh insight tentang masalahnya dan mengembangkan alternatif pemecahan masalah. Selanjutnya karyawan dapat memilih beberapa langkah positif dan dapat menemukan cara untuk mencoba langkah tersebut. Kemudian karyawan merasa kebutuhan akan pertolongan konselor berkurang dan menyadari hubungan konseling harus berakhir.

Cooperative Counseling merupakan dua tipe gabungan konseling yang ekstrim di antara tipe konseling *directive* dan *non directive*. Non-directive counseling yang murni dilakukan oleh karyawan tidak banyak digunakan karena biaya yang mahal dan keterbatasan lainnya. Directive counseling tidak terlalu disukai karena tidak tepat untuk situasi konseling saat ini. Cooperative counseling tidak seluruhnya client-centered counseling atau counselor-centered, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. Cooperative counseling dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan non-directive counseling: tetapi ketika interview berkembang, manager memainkan peran yang lebih positif daripada memainkan peran konselor non-directive. Manager menawarkan pengetahuan dan insight yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, manager dalam perannya sebagai konselor cooperative menerapkan empat fungsi konseling yaitu reassurance, communications, emotional release dan clarify thinking. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara sedangkan konselor lebih banyak mendengarkan. Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Eclectic counseling merupakan pandangan yang berusaha menyelidiki berbagai system metode, teori, atau doktrin, yang dimaksudkan untuk memahami dan bagaimana perpaduan dari berbagai unsur yang diambil atau dipilih dari beberapa konsepsi serta pendekatan. Tujuan konseling eklektik, mencari solusi yang berkaitan dengan permasalahannya dengan bimbingan dari konselor. Klien dan konselor sama-sama aktif dalam mencari solusi. Konselor bertindak sebagai pengarah atau manager bagi klien untuk melewati tahapan-tahapan dalam pengentasan masalahnya.

Langkah-langkah dalam konseling secara umum: attending, responding, personalizing, initiating. Attending merupakan awal dari proses konseling, yaitu menunjukkan kehadiran secara penuh dengan tujuan melibatkan konseli dalam proses konseling yang terdiri dari mempersiapkan (penataan ruangan, merancang bantuan, memberikan informasi), positioning (jarak dengan konseli, kecondongan,

kontak mata), mengamati (tingkatan intelektualitas, energi dan perasaan konseli), dan mendengarkan.

Responding adalah langkah kedua setelah attending yaitu kegiatan merespon atau menanggapi konseli, dimana konselor mampu megartikulasikan pengalaman dan alasan dari perasaan konseli, serta mampu membahasakan isi dan ekspresi dari perasaan konseli, dalam responding konselor mulai membangun proses bantuan, mengeksplorasi hubungan dengan dunia, memasuki bingkai refferensi konseli, mengkomunikasikan apa yang didengarkan, meneguhkan eksplorasi konseli sebagai dasar untuk memfasilitasi pemahaman, memiliki keterampilan untuk memahami dimensi-dimensi dalam pengalaman konseli dan mengkomunikasikan yang telah diketahui konselor secara akurat. Merespon konseli terdiri dari tiga respon yaitu respon terhadap isi yaitu mengklarifikasi pengalaman konseli, respon terhadap perasaan yaitu mengklarifikasi akibat yang berkenaan dengan pengalaman dan respon terhadap makna yaitu memberi alasan terhadap suatu perasaan, dalam proses konseli ciptakanlah kondisi empati, kasih sayang tanpa syarat, perlakuan yang tulus, konselor tidak membagi pengalamannya, tidak menunjukkan kepalsuan dan menekankan kekhususan.

Personalizing atau personalisasi adalah dimensi paling kritis dalam suatu perubahan. Proses ini kritis karena menekankan pada internalisasi tanggung jawab konseli atas masalahnya. personalisasi mencakup mempersonalisasikan makna atau implikasi respon terhadap suatu pemaknaan. Konselor dituntut untuk mampu melakukan pendalaman terhadap hal-hal yang di ekspresikan konseli dengan menambahkan secara tepat pemahamn-pemahamannya terhadap materi-materi yang disajikan konseli, dengan memungkinkan konslei memahami tujuan yang ingin dia capai dan apa yang menjadi kebutuhannya berkenaan dengan situasinya yang terdiri dari meletakkan dasar bagi pertukaran tanggapan, personalisasi atri atau maksud masalah, perasaan dan tujuan.

Initiating atau inisiasi adalah kluminasi dari pemberian bantuan menekankan pada memfasilitasi konseli untuk bertindak dalam mencapai tujuannya, dalam tahap ini terdiri dari merumuskan dan memperinci apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan konseli, menetapkan kapan kegiatan itu akan dilakukan, menetapkan kapan koselor mengetahui bahwa konseli telah melakukan kegiatan yang telah dirumuskan dan menentukan kapan konselor akan bertemu lagi dengan konseli.

J. Langkah-langkah Konseling Industri

Proses konseling merupakan suatu kegiatan pencarian data dari seseorang yang mengalami masalah yang berlangsung selama konseling dengan menggunakan langkah-langkah konseling.

Langkah-langkah konseling industri sebagai berikut: (1) Menyatakan kepedulian atau keprihatinan dan membentuk kebutuhan akan bantuan. (2) Membentuk hubungan. (3) Menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan. (4) Menangani masalah. (5) Menumbuhkan kesadaran, (6) Merencanakan cara bertindak, (7) Menilai hasil dan mengakhiri konseling.

Tahapan menyatakan kepedulian dan membentuk kebutuhan akan bantuan, merupakan langkah pertama ini memberikan kepedulian terhadap masalah-masalah yang dihadapi karyawan, baik yang disebabkan oleh diri karyawan sendiri maupun disebabkan oleh lingkungan yang memberikan tekanan kepadanya. Dengan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dapat membentuk rasa keinginan dan semangat untuk menyelesaikan masalahnya, sehingga karyawan akan menunjukkan suatu keseriusan dan kejujuran terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Kemudian memberikan penjelasan dan pengertian agar klien menyadari atas perlunya bantuan untuk menyelesaikan masalahnya dan karyawan bersedia masuk dan terikat dalam proses konseling.

Membentuk hubungan, dimana karyawan dan konselor memulai proses membangun suatu hubungan yang bercirikan kepercayaan, keyakinan, dengan didasari atas keterbukaan dan kejujuran atas semua pernyataan karyawan dan konselor dalam proses konseling.

Menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan, dalam langkah ini dilakukan pembahasan masalah dengan melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengeksplorasi tujuan konseling.

Menangani masalah, Konselor berusaha untuk dapat menentukan prioritas masalah karyawan yang harus ditangani sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk benar-benar mengungkapkan masalahnya dan berdiskusi untuk memecahkannya.

Menumbuhkan kesadaran, menumbuhkan kesadaran pada karyawan agar karyawan benar-benar mengetahui dengan jelas masalah yang dihadapinya. Konselor berusaha mengarahkan karyawan untuk mendapatkan insight atau understanding, karyawan memahami apa yang sedang dialami dan apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan masalahnya sebagai hasil dari proses konseling atau berdasarkan hal-hal yang dilihat dan dirasakannya.

Merencanakan cara bertindak, setelah mendapatkan insight karyawan harus melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan masalahnya. Jika karyawan merasa ragu dan bingung untuk mengambil keputusan dalam bertindak maka konselor dapat memberikan berbagai pilihan rencana tindakan.

Menilai hasil dan mengakhiri konseling, langkah ini adalah langkah terakhir untuk melihat keberhasilan jalannya konseling berdasarkan sejauh mana klien

mencapai tujuan konseling. Keputusan untuk mengakhiri atau menghentikan konseling merupakan keputusan bersama antara konselor dan karyawan berdasarkan dua hal yaitu apakah tujuan konseling telah terpenuhi dan apakah hasil dari konseling sudah didapat.

Sebelum melaksanakan proses konseling karyawan, konselor hendaknya menyiapkan hal-hal sebagai berikut: (1) Mempertimbangkan berapa kali konseling diperlukan, besarnya intensitas pembicaraan, dan tingkat kesiapan karyawan; (2) Memperjelas alasan mengapa konselor melakukan konseling dan juga sasaran dilaksanakannya konseling; (3) Melakukan evaluasi terhadap sasaran pekerjaan dan prestasi yang sudah dicapai karyawan; (4) Memberi tahu karyawan tentang jadwal dan tempat pelaksanaan konseling. Setiap konseling dilaksanakan minimal 30 menit; (5) Tidak ada gangguan (menerima telepon, tamu, dll) ketika melaksanakan konseling. Memindahkan peralatan (meja, dll) yang tidak diperlukan, yang dianggap dapat menciptakan suasana yang kurang akrab; (6) Mencatat hal-hal yang akan dibicarakan dalam proses konseling; (7) Mencatat hasil pembicaraan dan rencana tindak lanjut.

Indikator pelaksanaan konseling karyawan yang berhasil: (1) Memperlakukan karyawan dengan hangat dan ramah. Menggunakan bahasa tubuh, kontak mata, dan menatap wajah klien; (2) Menjelaskan maksud dan tujuan pertemuan konseling (jika karyawan dipanggil oleh konselor) atau menanyakan maksud dan tujuan karyawan jika karyawan datang sendiri; (3) Bertanya dengan pertanyaan terbuka tentang hal-hal yang dirasakan dan dipikirkan karyawan; (4) Mendorong karyawan untuk mengungkapkan alternatif pemecahan masalah yang dihadapinya; (5) Berusaha menggali pendapat karyawan tentang konsekuensi dari alternatif pemecahan masalah yang disampaikannya; (6) Menghindari mengemukakan pandangan, namun tetap memberikan tambahan informasi yang akan membantu klien dalam mengambil keputusan; (7) Memerlihatkan empati dan menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah yang dihadapinya; (8) Memberikan dukungan mental dan/ atau sumber daya seperlunya; (9) Meneruskan kepada ahlinya apabila masalah yang dihadapi tidak bisa diatasi sendiri; (10) Membuat catatan rangkuman pertemuan dan hal-hal yang dibicarakan pada akhir pertemuan untuk klarifikasi dan kesepakatan mengenai rencana tindak lanjut.

K. Teori-teori relevan

Teori relevan dengan bimbingan dan konseling industri antara lain: teori bimbingan dan konseling, psikologi, dan perilaku organisasi. Tiga teori ini berkaitan satu sama lain.

Teori bimbingan dan konseling memberikan dasar-dasar dalam pemahaman teknik bimbingan dan konseling. Psikologi membantu dalam assesmen perilaku. Adapun perilaku organisasi terpaut kuat dengan manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Baraja, Abubakar. 2006. Psikologi Konseling dan Teknik Konseling. Jakarta: Studia Press.
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta
- Hatu, Rauf. 2011. Perubahan Sosial Kultural Masyarakat Pedesaan. Jurnal Inovasi. 8. (4)
- Jamaris, Martini. Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan, Jakarta: Yayasan Penamas Murni, 2010.
- Juhana Wijaya. 2011. Psikologi Bimbingan. Bandung: PT. Eresco
- M. Mualif. 2018. Masyarakat Industri Dan Humanis-Religius (Studi Kasus Di Balaraja Banten). Jurnal Teknologi Vol.1 Nomor 1.
- Moh. As'ad. 1995. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Nurihsan, Juntika 2006. Bimbingan dan konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan. Bandung: REFLIKA ADITAMA
- Prayitno. 1997. Layanan Konseling Untuk Para Pekerja. Padang: IKIP Padang
- Transformative Profetical Education Framework. In PROCEEDINGS: Annual Conference for Muslim Scholars.
- Umam, M. K. 2018. Reconstruction of Integrative Islamic Education in The Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta. Kharisma Putra Utama
- Yuwono, Ino C. D. dan M. G. Bagus Ani Putra. 2005. Faktor Emosi dalam Proses Perubahan Organisasi. *INSAN Vol. 7 No. 3*

Yuwono, Ino. 2005. Psikologi Industri dan Organisasi, Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Yuwono, Trisno dan Pus Abdullah. 1994., Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Praktis. Surabaya: Arkola