

**PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEKERJA YANG BERMASALAH DI PT. GULA
PUTIH MATARAM KECAMATAN BANDAR MATARAM
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Dakwah
dan Ilmu Komunikasi

oleh :

SEPTIANA SURYAMITA SUKARTI

NPM : 1841040307

Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

**PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEKERJA YANG BERMASALAH DI PT. GULA
PUTIH MATARAM KECAMATAN BANDAR MATARAM
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu Dakwah
dan Komunikasi

oleh :

SEPTIANA SURYAMITA SUKARTI

NPM : 1841040307

Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Mubasit, S.Ag., M.M

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2023 M**

ABSTRAK

Peran seorang konselor merupakan peran penting dalam bentuk pertolongan yang terfokus pada kebutuhan dan tujuan dari individu maupun kelompok. Di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah terdapat karyawan yang memiliki masalah dalam hal kedisiplinan dalam proses kerja. Apabila karyawan memiliki proses kerja yang maksimal akan mencapai keberhasilan, begitupun sebaliknya. Apabila para pekerja memiliki kedisiplinan waktu kerja yang baik, maka akan mendapatkan hasil yang maksimal, begitupun sebaliknya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian riset lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang berupaya menghimpun, mengelola, dan menganalisa data secara kualitatif. Dalam penelitian ini penentuan data primer menggunakan teknik *purposive sampling*, sumbernya diperoleh dari wawancara dalam penelitian ini yaitu 2 konselor, 1 manajer dan 7 karyawan di PT. Gula Putih Mataram. Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen, internet, serta media cetak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tidak terstruktur, observasi non partisipan, dan dokumentasi. Teknik analisis penelitian ini menggunakan model *Miles* dan *Huberman* yang diperoleh melalui 3 tahapan yaitu, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram yaitu sebagai fasilitator dan motivator dalam membantu dan membimbing permasalahan kliennya. Konselor sebagai fasilitator akan berperan sebagai pendengar yang baik dan memfokuskan diri dalam menghadapi masalah kurang disiplin para pekerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram. Konselor sebagai motivator akan berperan sebagai pemberi motivasi dalam menghadapi masalah kurang disiplin

para pekerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pekerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram adalah adanya keteladanan pemimpin, adanya disipliner, serta adanya tindakan tegas untuk setiap peraturan untuk semua pekerja yang memiliki masalah kedisiplinan di admin perkantoran PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

Kata Kunci: Peran Konselor, Meningkatkan Kinerja, Pekerja yang Bermasalah.



ABSTRACT

The role of a counselor is an important role in the form of help that is focused on the needs and goals of individuals and groups. At Sugar Group Companies Lampung Tengah there are employees who have problems in terms of discipline in the work process. If employees have a maximum work process, they will achieve success, and vice versa. If the workers have good work time discipline, and will get maximum results, and vice versa. The purpose of this study is to determine the role of counselors in improving the performance of problematic workers in Sugar Group Companies, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

This research researchers use a type of field research (field research) that is descriptive qualitative, namely research that seeks to collect, manage, and analyze data qualitatively. In this study, primary data determination used purposive sampling techniques, the source was obtained from interviews in this study, namely 2 counselors, 1 manager and 7 employees at Sugar Group Companies. This study used secondary data sources obtained from books, documents, the internet, and print media. The data collection techniques used in this study were unstructured interview techniques, non-participant observations, and documentation. In this study, the research analysis technique used the Miles and Huberman model which was obtained through 3 stages there are, data reduction, data display, conclusions.

The results of this study show that the role of counselors in improving the performance of problematic workers in Sugar Group Companies is a facilitator and motivator in helping and guiding the problems of its clients. The counselor as a facilitator will act as a good listener and focus on dealing with the problem of lack of discipline explained by the employee workers at Sugar Group Companies. The counselor as a motivator will act as a motivator in dealing with the problem of lack of discipline explained by the employee workers at Sugar Group Companies. In addition, there are factors that affect the performance of employee workers at Sugar

Group Companies is the absence of leader supervision, the absence of exemplary leaders in the company, and the creation of habits that support the establishment of discipline.

Keywords: Role of Counselor, Improves Performance, Workers Problems.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septiana Suryamita Sukarti
NPM : 1841040307
Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Februari 2023
Penulis,



Septiana Suryamita Sukarti
NPM. 1841040307



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung. Telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah

Nama : Septiana Suryamita Sukarti

NPM : 1841040307

Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd
NIP. 196909151994032002

Pembimbing II

Dr. Mubasit, S.Ag., M.M
NIP. 197311141998031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam

Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd
NIP. 196909151994032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung. Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah” disusun oleh Septiana Suryamita Sukarti, NPM: 1841040307, Program Studi: Bimbingan dan Konseling Islam, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: Kamis, 23 Februari 2023

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Zamhariri, S.Ag., M.Sos.I (.....)

Sekretaris : Umi Aisyah, M.Pd.I (.....)

Penguji I : Dr. H. Rosidi, M.A (.....)

Penguji II : Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping : Dr. Mubasit, S.Ag., M.M (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. Abdul Syukur, M.Ag

NIP.196511011995031001

MOTTO

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

“Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut”.

(Qs. Ta-Ha [20] : 44)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alaamiin

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah memudahkan segala bentuk ikhtiar demi terselesainya skripsi ini. Dengan bangga aku persembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang kusayangi:

1. Teruntuk Bapakku tercinta, Bapak Suryono dan Ibuku tersayang, Ibu Wiwik Dwi Sukarti. Kalian motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah lelah mendo'akanku sampai dititik ini. Tak pernah cukupku membalas cinta dan kasih sayang bapak ibu, semoga sedikit pencapaianku ini membuat kalian bangga terhadapku.
2. Adikku tercinta, Deni Suryatama yang telah memberikan semangat dan motivasi sehingga aku dapat melaksanakan perkuliahan dan menuntaskannya.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Septiana Suryamita Sukarti dilahirkan di Lampung Tengah 12 September 1998. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara, putri dari Bapak Suryono dan Ibu Wiwik Dwi Sukarti. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Swasta (SDS) 01 Sugar Group Companies dan selesai pada tahun 2012. Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS) Sugar Group Companies dan selesai pada tahun 2014. Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS) Sugar Group Companies dan selesai pada tahun 2016. Mengikuti tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2018/2019.

Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2021 dan penulis juga melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'alaamiin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pemilik alam semesta beserta dengan segala isinya, yang dengan karunia-Nya kita dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat iman, Islam, dan ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: **"Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram Kec. Bandar Mataram Kab. Lampung Tengah"**. Sholawat teriringkan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada suri tauladan kita yakni nabi besar Muhammad SAW karena beliau adalah yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju kepada cahaya Islam, semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya di yaumul akhir kelak, *Aamiin Ya Rabbal'alamiin*. Proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai seorang mahasiswa hingga memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi, maka dari itu penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada:

Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

1. Ibu Dr. Hj. Sri Ilham Nasution, M.Pd selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam sekaligus sebagai pembimbing I dan Ibu Umi Aisyah, M.Pd.I selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.
2. Bapak Dr. Mubasit, S.Ag, MM selaku pembimbing II yang penuh kesabaran dalam membimbing dan mengarahkan demi terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membekali ilmu dari semester awal hingga sampai selesainya masa studi S1 ini, khususnya dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.

4. Ir. H. Budi Utomo selaku Manager beserta seluruh staf karyawan di PT. Gula Putih Mataram di Lampung Tengah yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.
5. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, staf perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, dan staf perpustakaan daerah yang dengan keramah-tamahannya melayani penulis dan meminjamkan buku kepada penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
6. Untuk keluarga besarku, sahabat-sahabatku, teman-temanku, dan semua yang telah memberikan do'a dan bantuan, baik secara materi dan ilmunya, yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas segala perbuatan baik dengan kebaikan yang tidak pernah terputus.
7. Almamaterku tercinta, tempat menimba ilmu dan pengalaman UIN Raden Intan Lampung yang kubanggakan, yang telah mendewasakan dalam berpikir, bertindak dan mengambil keputusan, semoga ini menjadi awal kesuksesan dalam hidupku baik di dunia dan bekalku di akhirat.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam angkatan 2018 dan semua sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, semoga Allah SWT senantiasa memudahkan langkah kaki kita.
Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan oleh Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian dengan balasan yang lebih baik. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang ada, sehingga kritik dan saran penulis harapkan kesempurnaan. Akhirnya dengan mengucapkan *Alhamdulillah* semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya.

Bandar Lampung, Februari 2023

Septiana Suryamita Sukarti

NPM: 1841040307

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
G. Penelitian Terdahulu	10
H. Metodologi Penelitian.....	12
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA YANG BERMASALAH	
A. Peran Konselor.....	25
1. Pengertian Peran	25
2. Pengertian Konselor.....	26
3. Peran Konselor	30
4. Fungsi-Fungsi Konseling.....	32

5. Tahapan-Tahapan Konseling	33
B. Konsep Kinerja	36
1. Pengertian Kinerja	36
2. Faktor-Faktor Kinerja	39
3. Indikator Kinerja.....	40
4. Penilaian Kinerja	41
5. Kedisiplinan.....	43
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	45

**BAB III PT. GULA PUTIH MATARAM DAN PERAN
KONSELOR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEKERJA YANG BERMASALAH**

A. Gambaran Umum PT. Gula Putih Mataram	49
1. Sejarah Singkat PT. Gula Putih Mataram	49
2. Profil PT. Gula Putih Mataram	50
3. Visi dan Misi PT. Gula Putih Mataram.....	52
4. Tujuan PT. Gula Putih Mataram.....	52
5. Keadaan Demografis PT. Gula Putih Mataram	53
6. Struktur Kepengurusan PT. Gula Putih Mataram	53
7. Kondisi PT. Gula Putih Mataram, Konselor dan Karyawan.....	55
B. Peran Konselor di PT. Gula Putih Mataram	62

**BAB IV ANALISIS PERAN KONSELOR DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA
YANG BERMASALAH**

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	83
B. Rekomendasi.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Struktur Kepengurusan PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah.....	54
2. Jadwal Kegiatan Konseling Karyawan di PT. Gula Putih Mataram	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Tentang Penetapan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 2 : Kartu Konsultasi skripsi.
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara.
- Lampiran 4 : Pedoman Observasi.
- Lampiran 5 : Hasil Cek Plagiarisme dari perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
- Lampiran 6 : Daftar Pengurus PT. Gula Putih Mataram
- Lampiran 7 : Surat Telah Melakukan Penelitian dari PT. Gula Putih Mataram
- Lampiran 8 : Daftar Foto.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami isi skripsi ini, maka secara singkat penulis akan uraikan beberapa kata yang berkaitan dengan maksud dari judul skripsi ini.

Judul proposal skripsi ini adalah **“Peran Konselor dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah”**.

Menurut Baruth dan Robinson, peran adalah apa yang diharapkan dari posisi yang dijalani seorang konselor dan persepsi dari orang lain terhadap posisi konselor tersebut. Sedangkan peran konselor adalah peran yang inheren ada dan disandang oleh seseorang yang berfungsi sebagai konselor.¹

Dalam pandangan Rogers, peran koselor adalah fasilitator dan reflektor. Disebut fasilitator karena konselor memfasilitasi atau mengakomodasi konseli mencapai pemahaman diri. Disebut reflektor karena konselor mengklarifikasi dan memantulkan kembali kepada klien perasaan dan sikap yang di ekspresikannya terhadap konselor sebagai representasi orang lain.²

Berdasarkan pengertian pemaparan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa peran konselor adalah suatu sikap atau

¹ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2011), 32.

² Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 73.

perilaku yang melekat pada konselor dalam memfasilitasi dan merefleksi dalam menghadapi permasalahan yang dilakukan melalui wawancara oleh seorang ahli (disebut konselor) kepada individu yang sedang mengalami suatu masalah (disebut klien).

Meningkatkan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk suatu susunan yang ideal, sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa.³

Menurut Hamzah B. Uno peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.⁴

Berdasarkan beberapa pemaparan tersebut penulis menyimpulkan bahwa meningkatkan merupakan upaya atau proses yang bertujuan untuk memperbaiki setiap bagian dari seseorang untuk menjadi lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam ini kinerja berarti, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja.⁵

³ Adi D., *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Fajar Mulya, 2001), 66.

⁴ Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran dan Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 13.

⁵ Anton Fahmi, *Pelaku Organisasi*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2014), 127.

Menurut Rothwell dan Kazanas, kinerja manusia yang efektif dan efisien adalah hasil keahlian manusia, pengetahuan dan sikap (kompetensi).⁶

Berdasarkan beberapa pemaparan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa meningkatkan kinerja adalah sebuah usaha untuk kesanggupan seseorang sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Karyawan dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.⁷

Karyawan adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.⁸

Bedasarkan beberapa pemaparan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa Karyawan merupakan orang yang bekerja dengan tujuan untuk menerima imbalan atau upah.

⁶ Sofo Francesco, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2003), 168.

⁷ Ketentuan umum No.3, *Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

⁸ Sugiarto, “Pengertian Karyawan,” *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, vol. 2, no. 2 (2017): h. 45. <http://www.artikata.com/arti-322757-karyawan.html>, (26 Desember 2021).

PT. Gula Putih Mataram merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri gula tebu di Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. Perusahaan gula tebu ini memiliki banyak tenaga pekerja yang mewajibkan mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari produk-produk perusahaan ini. Sehingga di butuhkan kinerja yang baik dan semakin meningkat agar target dapat tercapai. Maka dari itu konseling ini diperlukan untuk menunjang kualitas kinerja para pekerjanya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka yang dimaksud penulis dalam penulisan proposal skripsi ini adalah penelitian tentang peran konselor dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bermasalah pada PT. Gula Putih Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

B. Latar Belakang Masalah

Konseling sangatlah berperan penting dalam bentuk pertolongan yang terfokus pada kebutuhan dan tujuan dari individu. Konseling berperan untuk membantu individu memahami kebutuhannya dan mencapai tujuan yang diinginkan agar lebih baik. Karyawan di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah memiliki masalah dalam proses kerja. Dalam proses kerja yang maksimal akan mencapai keberhasilan apabila para pekerja memiliki semangat kerja yang baik. Oleh sebab itu konseling sangatlah penting untuk memotivasi dan memberikan dorongan kepada karyawan di lingkungan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat banyak masalah yang dihadapi oleh individu hal ini diterangkan dalam Q.S Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِن خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

“*Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*” (Q.S. Ar-Ra’d [13]:11)

Kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan individu untuk menghasilkan sesuatu atau mendapatkan imbalan biasanya uang. Dalam dunia kerja di sebuah perusahaan, konseling merupakan hal yang penting dilakukan terutama untuk pekerja baik itu karyawan tetap atau karyawan buruh harian dalam membantu untuk tumbuh dan berkembang.

Ada beberapa kegunaan konseling di dunia kerja. Beberapa diantaranya yaitu *pertama*, kepuasan kerja dimana keadaan yang diharapkan ialah karyawan yang merasa senang dalam bekerja, merasa betah dan puas dengan kondisi tempat kerja. Kondisi tersebut membuat para pekerja mengerjakan tugasnya dengan penuh semangat walaupun terkadang terdapat kendala kurangnya kedisiplinan karyawan. Karyawan yang tidak puas terhadap kondisi kerja memerlukan bantuan konseling agar kembali semangat dalam bekerja dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. *Kedua*, pengentasan masalah lainnya, masalah lain yang berhubungan dengan kedisiplinan pekerja karyawan. Sehingga karyawan mengalami penurunan semangat dalam bekerja, bekerja tidak sesuai target, sedangkan pimpinan

sangat menginginkan keadaan kembali seperti semula. Masalah ini terlihat sepele namun jika dibiarkan membesar maka akan mengganggu hubungan kerja dan kinerja karyawan serta berbahaya untuk perusahaan itu sendiri. Dan apabila masalah pribadi tersebut diselesaikan dengan baik maka hubungan kerja dan kinerja karyawan tersebut akan baik dan bisa ditingkatkan lebih baik lagi.

“PT. Gula Putih Mataram merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri gula tebu di Kecamatan Bandar Mataram kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. Perusahaan gula tebu ini memiliki banyak tenaga pekerja yang mewajibkan mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari produk-produk perusahaan ini. Sehingga di butuhkan kinerja yang bagus dan semakin meningkat agar target dapat tercapai. Maka dari itu diperlukan peran dari konselor untuk menunjang kualitas kinerja para pekerjanya. Sehingga, produksi dari perusahaan tersebut juga akan berdampak akibat menurunnya kualitas bahkan kuantitas dari karyawan itu sendiri di perusahaan ini.”⁹

Tujuan konseling kerja secara umum yaitu untuk agar karyawan dapat merubah perilakunya kearah yang lebih baik atau lebih maju (*progressive behavior changed*). Proses konseling kerja bisa bersifat *directive counseling* atau *conselor centered* hal ini dikarenakan yang menjadi konselor memiliki posisi atau berpengaruh dalam perusahaan seperti HRD, *manager* dan *trainer*.

Maka dari itu, konselor bisa berperan dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah dari pekerja tersebut. Selain itu bisa menggunakan teori konseling behavioral,

⁹ Rynda Efrianty, Karyawan PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah, *Wawancara*, Tanggal 10 agustus 2021.

dasar teori ini yaitu memusatkan diri pada perubahan perilaku nyata individu. Tujuannya untuk membantu klien memperbaiki pola perilaku yang salah, membuat keputusan secara mandiri, serta mencegah timbulnya berbagai masalah. Penggunaan teori konseling ini dipilih karena lebih mudah diaplikasikan karena lebih rinci dan sistematis, hasil mudah dilihat dari perilaku nyata, diukur dan dirumuskan.

Konseling di dunia kerja difokuskan untuk upaya-upaya perusahaan membantu para karyawan mengatasi problem terkait pekerjaan sehari-hari, tidak hanya problem terkait pekerjaan saja namun problem terkait pribadi juga diperhatikan. Konselor pada konseling kerja merupakan orang-orang dari HRD/supervisor. Namun jika masalah atau problem pribadi yang berat akan direfer ke konselor yang lebih ahli. Tujuan dari konseling kerja sendiri ialah meningkatkan kompetensi karyawan khususnya mereka yang telah mengalami masalah kurangnya disiplin dalam bekerja, yang jika kompetensinya ditingkatkan maka juga akan meningkatkan dan menjaga produktivitas kerjanya secara stabil dan optimal. Melalui konseling kerja ini diharapkan sumber daya manusia pada perusahaan dapat terjaga dan ditingkatkan sehingga bisa bersaing dengan sumber daya manusia dari luar negeri dan dapat bertahan di era sekarang. Dengan handalnya sumber daya manusia perusahaan mengharapkan pandangan awal terhadap globalisasi yang mereka anggap sebagai ancaman bisa berubah menjadi tantangan. Selain itu, peran dari konselor sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kesehatan mental karyawan tersebut agar karyawan merasa nyaman dengan dirinya sendiri, punya pandangan obyektif tentang orang lain, dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, serta dapat *survive* seperti saat ini.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis merasa bahwa konselor sangatlah mempunyai peran yang penting dalam membantu penyelesaian permasalahan karyawan, mengingat kinerja karyawan yang menurun karena faktor kurangnya disiplin kerja dalam perihal ketepatan waktu dan kehadiran kerja pekerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana peran konselor di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bermasalah dalam kedisiplinan kerja.

C. Fokus dan sub-Fokus Masalah

Fokus masalah atau batasan masalah merupakan suatu usaha pembatasan dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ruang lingkup yang akan diteliti agar sasaran penelitian tidak terlalu luas. Penetapan fokus penelitian dapat membantu dalam mengatasi penyelidikan atau penelitian.¹⁰ Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak mengalami penyimpangan dan pelebaran permasalahan, maka dirasa perlu untuk membuat pembatasan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti membatasi fokus penelitian ini hanya berkaitan pada peran konselor dan tugas konselor di PT. Gula Putih Mataram.

Berdasarkan fokus tersebut, kemudian sub-fokus dalam penelitian ini jika dilihat dari judul yang penulis teliti “Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah di PT. Gula Putih Mataram” adalah meneliti bagaimana peran konselor dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki masalah kedisiplinan waktu berangkat kerja dan pulang kerja serta kehadiran kerja di PT.

¹⁰ Erwin Widiasworo, *Mahir Penelitian Pendidikan Modern*, (Yogyakarta: Araska, 2018), 132.

Gula Putih Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimana peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis rumuskan diatas, maka tujuan penulis meneliti masalah ini adalah :

Untuk mengetahui peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram, Kecamatan Bandar Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan di pastikan dapat memberi manfaat baik bagi PT. Gula Putih Mataram ataupun bagi peneliti khususnya dan bagi seluruh pihak yang terlibat di dalamnya.

Manfaat atau nilai guna yang diharapkan dari penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi sumbangan pemikiran secara teori dalam menyikapi peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram, sebagai wujud wacana dalam

meningkatkan kehidupan mahasiswa/mahasiswi di Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, serta kehidupan masyarakat

- b. Sebagai rujukan dari penulis kepada pembaca untuk dijadikan sebagai bahan dalam penelitian berikutnya.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi dosen atau tenaga pengajar maupun pendamping, penelitian ini dapat menjadi kajian evaluasi untuk meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah.
- b. Untuk dijadikan acuan oleh konselor guna meningkatkan kinerja yang bermasalah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam proses pembahasan skripsi ini, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini belum pernah diteliti dalam konteks yang sama. Terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dengan skripsi ini, berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dery Kurniawan, skripsi dengan judul “Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo”. Skripsi yang ditulis oleh Dery Kurniawan ini mengulas tentang bagaimana meninjau lebih lanjut dalam praktik-praktik konseling di bidang industri sehingga dapat direlevansikan sesuai dengan teori yang dijadikan acuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konseling karyawan atau konseling industri itu sendiri (fungsi, tujuan, pendekatan, dampak, dan limitasi), dan proses dalam menerapkan konseling karyawan yang terbagi prosesnya atas tiga tahap, yaitu sebelum dilakukan

konseling, saat dilakukan konseling, dan sesudah dilakukan konseling.¹¹

Ada kesamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas peran konseling terhadap kinerja karyawan, namun skripsi ini membahas implementasi konseling sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan membahas lebih spesifik yaitu peran koselor untuk meningkatkan kinerja pekerja karyawan di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh R. Masriah Asriani S. skripsi dengan judul “Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Skripsi yang ditulis oleh R. Masriah Asriani S ini mengulas tentang peran konseling kinerja terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan reaksi terhadap stress. Hasil penelitian ini menunjukkan peran konseling mampu mendorong atau memotivasi pengembangan karier dan meningkatkan kinerja karyawan.¹²

Ada kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama membahas peran konseling untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja, motivasi, dan reaksi terhadap stress, sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan membahas tentang kedisiplinan karyawan di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Zein Azra, skripsi dengan judul “Pendekatan Konseling Industri

¹¹ Dery Kurniawan, *Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo*, (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2020).

¹² R. Masriah Asriani S., *Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi UNTAG, Cirebon, 2013).

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan”. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zein Azra ini mengulas tentang mengetahui pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pendekatan konseling mampu membantu menyelesaikan masalahnya sehingga meningkatkan kinerjanya meskipun terkadang ada hambatan yang dilalui karyawan.¹³

Ada kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama membahas peran konseling untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun penelitian ini membahas tentang pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan membahas tentang kedisiplinan karyawan di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah

H. Metodologi Penelitian

Sebelum penulis menguraikan tata cara yang digunakan dalam penelitian ini, terlebih dulu penulis menguraikan tentang pengertian dari metode, sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh para ahli dalam bidang penelitian yaitu, metode penelitian adalah membicarakan mengenai tata pelaksanaan penelitian.¹⁴ Tata cara penelitian merupakan metode ilmiah untuk memperoleh informasi yang valid dengan tujuan bisa ditemui, dikembangkan, serta dibuktikan, sesuatu pengetahuan tertentu sehingga pada saatnya bisa

¹³ Muhammad Zein Azra, *Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*, (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasyim, Riau, 2020).

¹⁴ M. Iqbal Hasan, *Metodologi Penelitian dan Pengaplikasiannya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 21.

digunakan untuk menguasai, membongkar, serta mengantisipasi permasalahan.¹⁵

Untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini digunakan prosedur- prosedur penelitian yang meliputi: sifat dan jenis penelitian, sumber data atau informasi, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

1. Sifat dan Jenis penelitian

a. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan kejadian-kejadian secara langsung secara sistematis, sesuai dengan fakta dan akurat mengenai sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang dikaji.¹⁶ Menurut Koentjoningrat penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu atau komunitas, keadaan, dan gejala-gejala yang terjadi pada sebuah masyarakat tersebut.¹⁷ Dari pengertian-pengertian ini, maka penelitian yang penulis gagas ditujukan untuk menggambarkan bagaimana Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram.

b. Jenis Penelitian

Kajian terhadap Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 145.

¹⁶ Muhammad Musa, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Fajar Agung, 1988), 8.

¹⁷ Koentjoningrat, *Metodologi Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1985), 35.

yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data yang bersumber dari wawancara, observasi, dokumentasi, catatan, dan dokumen lainnya, sehingga tujuan dari penelitian ini adalah ingin menggambarkan realita empiris di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas.¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian dengan bertanya dan mengamati situasi dan kondisi dari permasalahan yang terjadi di lapangan guna mendapatkan informasi yang relevan mengenai Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram.

2. Sumber Data

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan, maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Data Primer

Sumber data primer kualitatif berasal dari sejumlah responden yang disebut Informan Penelitian.¹⁹ Maksudnya yaitu data ini diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau berhubungan dengan objek penelitian. Data primer ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan

¹⁸ Lexy J. Meleong, *Methodology kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), 4.

¹⁹ Ismail Suardi Wekke, dkk., *Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: CV Adi Karya Mandiri, 2019), 14.

riset atau penelitian data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian.

Teknik pengambilan data primer yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.²⁰ Pengambilan data primer ini dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan konselor, manager, dan karyawan. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah 10 orang, terdiri dari 2 konselor, 1 manager, dan 7 karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kriteria untuk pemilihan sampel karyawan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Karyawan minimal sudah bekerja di PT. Gula Putih Mataram selama 1 tahun.
- 2) Karyawan memiliki masalah kedisiplinan waktu kerja.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder (teori, data dan informasi) adalah buku-buku, dokumen-dokumen, internet, dan media cetak.²¹ Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian bersifat publik yang terdiri atas struktur organisasi, dokumen, laporan-laporan, buku-buku, jurnal, dan sumber data lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2016),

²¹ *Ibid.*, h. 14.

3. Teknik Pengumpulan Data Kualitatif

Teknik pengumpulan/pengambilan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang ingin diperoleh.²² Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan, maka penulis memanfaatkan beberapa metode pengumpulan data antara lain sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera sebagai alat bantu utamanya selain mata panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Jenis observasi sangat bervariasi. Para ahli berbeda pendapat mengenai jenis observasi. Jenis observasi biasanya dibagi berdasarkan pada keterlibatan peneliti terdiri dari *participant observation*, dan *non participant observation*. Observasi partisipan merupakan orang yang mengadakan observasi turut ambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang diobservasi. Umumnya observasi partisipan dilakukan untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Sedangkan observasi non partisipan adalah metode observasi dimana *observer* tidak ambil bagian dalam kehidupan *observee*.²³

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi non partisipan. Adapun observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data tentang kondisi PT. Gula Putih Mataram, sarana dan prasarana, serta kegiatan konselor dalam membimbing

²² Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Asri Publishing, 2020), 56.

²³ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), 118

karyawannya.

b. Teknik Wawancara

Pengumpulan data yang dapat dilakukan adalah menggunakan metode wawancara, yakni sebuah aktivitas yang dilaksanakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden. Kegiatan wawancara dilakukan secara lisan dengan berhadapan langsung antara responden dengan *interviewer*. Wawancara atau *interview* merupakan salah satu cara pengambilan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan dalam bentuk terstruktur, semi terstruktur, dan tak terstruktur. Wawancara yang terstruktur merupakan bentuk *interview* yang sudah diarahkan oleh sejumlah pertanyaan secara ketat. Wawancara semi terstruktur, meskipun wawancara sudah diarahkan oleh sejumlah daftar pertanyaan tidak menutup kemungkinan memunculkan pertanyaan baru yang idenya muncul secara spontan sesuai dengan konteks pembicaraan yang dilakukannya. Wawancara secara tak terstruktur (terbuka) merupakan wawancara di mana peneliti hanya terfokus pada pusat-pusat permasalahan tanpa diikat format-format tertentu secara ketat.²⁴

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur. Adapun wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada konselor, manager, dan karyawan. Dalam penelitian ini teknik wawancara tidak terstruktur digunakan untuk mencari data tentang peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah.

²⁴ Ibid., 62.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan secara tertulis yang berisi tentang tindakan, pengalaman dan kepercayaan. Metode dokumentasi adalah metode yang dilakukan oleh peneliti dengan mengamati data-data atau benda tertulis.²⁵ Metode dokumentasi menjadi pendukung dari penggunaan metode observasi dan wawancara pada penelitian.

Model pengumpulan data dengan menggunakan teknik catatan lapangan atau dokumentasi ini peneliti perlu mencatat tanggal, tempat dan waktu terjadinya peristiwa/ munculnya fakta, dan fokus penelitiannya. Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan itu peneliti melakukan pencatatan. Apa yang dicatat bukan hanya terkait dengan fakta yang dilihat tetapi juga dengan fakta yang diperoleh dari hasil observasi ataupun wawancara.²⁶

4. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan model analisis data interaktif *Miles dan Huberman*. Analisis data ini dimulai dengan menelaah data-data yang didapatkan baik data primer maupun data sekunder yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian, data atau informasi yang diperoleh tersebut akan dianalisis setelah

²⁵ Bimo Walgito, *Psikologis Social Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Andioffset, 2003), 32.

²⁶ Nursapiah Harahap, *Penelitian Kualitatif*, (Medan: Wal Asri Publising, 2020), 65.

dibuat catatan lapangan.²⁷

Teknik analisis data tersebut melalui beberapa langkah, yaitu:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang peneliti peroleh dari lapangan sangat banyak, sehingga perlu untuk dicatat secara cermat dan rinci melalui reduksi data. Mereduksi data artinya merangkum data, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan yang tidak diperlukan. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.²⁸

Dalam penelitian ini hasil wawancara yang telah dilakukan pada masing-masing *interviewer*, sehingga akan dirangkum dan diklasifikasikan sesuai dengan fokus penelitian. Hal ini bertujuan agar informasi yang didapatkan dari wawancara tersebut dapat dipahami dan tidak keluar dari konteks yang akan dibahas atau disajikan.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data, yaitu menyusun data secara sistematis dan teratur agar mudah dipahami. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan dalam memahami apa yang sedang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 137.

²⁸ *Ibid.*, 338.

yang sudah diketahui.²⁹

Hasil dari reduksi data yang penulis lakukan sebelumnya akan menghasilkan data yang relevan atau sesuai dengan konteks yang disajikan. Jika reduksi dilakukan dengan benar, maka hasil yang disajikan akan dapat dengan mudah dipahami. Oleh karena itu, proses reduksi data harus dilakukan dengan cermat dan hati-hati karena sangat mempengaruhi hasil analisis data selanjutnya, dalam hal ini menyangkut penyajian data dan kesimpulannya.

c. Kesimpulan (*Conclusion*)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah *conclusion drawing or verification* atau penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang disajikan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti konkret yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung dengan bukti yang valid, maka kesimpulan yang dikemukakan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁰

Menarik kesimpulan ini merupakan aktivitas verifikasi, dimana pada awal pengumpulan data, seorang analis mulai memutuskan apakah sesuatu bermakna, atau tidak mempunyai keteraturan, pola, kejelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab

²⁹ Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 434.

³⁰ *Ibid.*, 345.

akibat, dan proposisi.³¹

Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan awal yang disajikan tersebut menemukan bukti valid atau tidak, jika iya maka kesimpulan yang dikemukakan dapat disebut kesimpulan yang kredibel. Jika tidak, maka akan memunculkan kesimpulan yang baru.

5. Teknik Keabsahan Data

Menurut Sugiyono, uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji depanabilitas, dan uji konfirmabilitas.³² Dalam penelitian peran konselor dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah digunakan uji kredibilitas untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi data.

Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian. Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat

³¹ Samsu, *Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Method, serta Research & Development)*, (Jambi: Pusaka, 2017), 107.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2017), 121.

reflektif.³³

Terdapat tiga triangulasi dalam uji keabsahan data, yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber ialah menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan mengecek data-data yang telah diperoleh dari berbagai sumber. Triangulasi sumber dilakukan pada konselor, manager, dan karyawan di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penelitian. Secara sistematika, penulis proposal ini terdiri dari lima (5) bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya, penulisan proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB ini menguraikan : Penegasan Judul, Latar Belakang masalah, Fokus dan sub-Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

BAB ini berisi landasan teori yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi, adapun

³³ Ismail Suardi Wekke, dkk., *Metode Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: CV Adi Karya Mandiri, 2019), 124.

landasan tersebut adalah *Pertama*, Peran Konselor yang mencakup pengertian peran, pengertian konselor, peran konselor, fungsi-fungsi konseling, tahapan-tahapan konseling; *Kedua*, Konsep Kinerja didalamnya mencakup pengertian kinerja, faktor-faktor kinerja, indikator kinerja, penilaian kinerja, kedisiplinan, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja.

BAB III : DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Didalamnya menguraikan tentang Profil PT. Gula Putih Mataram dan Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Yang Bermasalah Di PT. Gula Putih Mataram Kecamatan Bandar Mataram Kabupaten Lampung Tengah.

BAB IV : ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang bagaimana konselor menjalankan peran dalam meningkatkan kinerja pekerja yang bermasalah di PT. Gula Putih Mataram kecamatan bandar mataram kabupaten lampung tengah dan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Dimana dalam bab ini merupakan akhir pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, dan saran-saran.

BAB II

PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA YANG BERMASALAH

A. Peran Konselor

1. Pengertian Peran

Peran adalah apa yang diharapkan dari posisi yang dijalani seorang konselor dan persepsi dari orang lain terhadap posisi konselor tersebut. Sedangkan peran konselor menurut Baruth dan Robinson adalah peran yang inheren ada dan disandang oleh seseorang yang berfungsi sebagai konselor.³⁴

Dalam kamus ilmiah populer, peran diartikan sebagai fungsi, kedudukan atau bagian dari kedudukan seseorang dikatakan berperan atau memiliki peranan karena dia (orang tersebut) mempunyai status dalam masyarakat. walaupun kedudukannya ini berbeda antara satu dengan yang lainnya tersebut, akan tetapi masing-masing dirinya berperan sesuai dengan statusnya. Teori peran adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori orientasi, maupun disiplin ilmu, selain dari psikologi, teori berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi.³⁵

Dalam teorinya Biddle dan Thomas membagi peristilahan dalam teori peran dalam empat golongan yaitu istilah-istilah yang menyangkut :

³⁴ Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 32.

³⁵ Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 224.

- a. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial
- b. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut
- c. Kedudukan orang-orang dalam perilaku
- d. Kaitan antara orang dan perilaku.³⁶

Demikian yang dimaksud dengan peran merupakan kewajiban-kewajiban dan keharusan yang dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya di dalam status tertentu, dalam suatu masyarakat atau lingkungan dimana ia berada. Dari perannya menjadi orang tua maupun peran individu seseorang pegawai terhadap institusi atau perusahaan yang ditempati.³⁷

2. Pengertian Konselor

Konselor dalam istilah bahasa Inggris disebut *counselor* atau *helper* merupakan petugas khusus yang berkualifikasi dalam bidang konseling (*counseling*). Dalam konsep *counseling for all*, di dalamnya terdapat kegiatan bimbingan (*guidance*). Kata *counselor* tidak dapat dipisahkan dari kata *helping*. *Counselor* menunjuk pada orangnya, sedangkan *helping* menunjuk pada profesinya atau bidang garapannya. Jadi konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling, ia sebagai tenaga profesional.³⁸ Konselor sebagai tenaga profesional yang menyanggah suatu profesi

³⁶ Ibid., h. 215-217.

³⁷ N. Gross, W.S., Masson dkk, *Pokok-Pokok Pikiran Dalam Sosiologi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), h. 99-100.

³⁸ Hartono Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2012), h. 50.

dan penampilan seorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya dan perannya.³⁹

Konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling, ia sebagai tenaga profesional. Konselor sebagai tenaga profesional dalam bidang bimbingan dan konseling (*guidance and counseling*) merupakan tenaga khusus yang memiliki karakteristik dalam aspek kepribadian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.⁴⁰

Konselor adalah seorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan konsultasi berdasarkan standar profesi. Faktor kepribadian konselor menentukan corak layanan konseling yang dilakukannya.⁴¹

Beberapa peran konselor yang dilakukan saat menjalankan praktiknya, antara lain:

- a. Melakukan diagnostik terhadap anak yang kesulitan belajar, memiliki prestasi dibawah kemampuan atau *underachiever*. Selain itu, konselor juga mencari tahu apakah dalam diri anak tersebut terdapat gangguan emosi yang membutuhkan penanganan khusus.
- b. Menyediakan konseling terhadap anak-anak yang mengalami sandungan pribadi dalam mengikuti kegiatan belajar dan mengajar di sekolah.
- c. Membantu mencari bantuan bagi anak-anak kurang mampu agar semangat belajar dan kebutuhan sekolah dapat terpenuhi.

³⁹ Zulfan Saam, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), h. 338.

⁴⁰ M. Luddin Abu Bakar, *Bimbingan dan Konseling*, (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2009), h.778.

⁴¹ Muhammad Surya, *Psikologi Konseling*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2013), h.34.

- d. Menyediakan konsultasi dengan orang tua, guru, kepala sekolah supaya dapat melihat perkembangan anak. Apakah selama pertumbuhan anak tersebut wajar atau mengalami masalah secara emosional.
- e. Merujuk anak yang butuh perlakuan intensif seperti spesialis maupun lembaga masyarakat. Selanjutnya mengartikan hasil diagnosa dan memberikan rekomendasi kepada orang tua dan guru.
- f. Memberikan ceramah atau penataran bagi guru terkait perilaku dan perkembangan anak didik. Selain itu, memberi masukan mengenai pengelola kelas, pelaksanaan belajar, serta kesehatan mental.
- g. Menciptakan dan mengembangkan program khusus bimbingan agar dapat menanggulangi masalah yang dialami anak di sekolah.
- h. Menjelaskan program-program bimbingan untuk lembaga masyarakat maupun orang tua.
- i. Meneliti dan melakukan evaluasi terkait tingkat efektivitas dari program bimbingan konseling.⁴²

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, peran konselor adalah upaya konselor dalam pemberian bantuan berupa layanan konseling yang diberikan kepada klien. Oleh karena itu peran konselor sangat penting untuk mendampingi klien sampai klien menemukan dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Sesuai dengan tugas masing-masing dalam melaksanakan kegiatan proses konseling dengan baik.

Agar peran ini dapat dipertahankan dan tujuan konseling dapat dicapai, maka konselor perlu menciptakan

⁴² Wage, "Peran Konselor," Jagad.id, 2019, <https://jagad.id/pengertian-konselor>, (04 Januari 2022).

iklim atau kondisi yang mampu menumbuhkan hubungan konseling. Kondisi konseling ini menurut Rogers satu keharusan dan cukup memadai untuk pertumbuhan, sehingga dia menyebutnya sebagai *necessary and sufficient conditions for therapiutic change*.⁴³ Kondisi-kondisi yang perlu diciptakan itu adalah sebagai berikut:

- a. Konselor dan klien berada dalam hubungan psikologis.
- b. Klien adalah orang yang mengalami kecemasan, penderitaan, dan ketidak seimbangan.
- c. Konselor adalah benar-benar dirinya sejati dalam berhubungan dengan klien. d. Konselor merasa atau menunjukkan unconditional positive regard untuk klien.
- d. Konselor menunjukkan adanya rasa empati dan memahami tentang kerangka acuan klien dan memberitahukan pemahamannya kepada klien.
- e. Klien menyadari (setidaknya pada tingkat minimal) usaha konselor yang menunjukkan sikap empatik berkomunikasi dan unconditioning positive regard kepada klien.

Kontak psikologis, sebagaimana yang dimaksudkan oleh Rogers terjadi ketika dua orang berinteraksi. Setiap orang mencapai kesadaran yang berbeda dalam lapangan pengalaman dari yang lain.

Dari penggunaan pendekatan menurut Rogers ini sejumlah perubahan yang diharapkan muncul dengan sukses adalah :⁴⁴

- a. Klien bisa melihat dirinya dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.

⁴³ Latipun, *Psikologi Konseling*, (Malang: UMM Press, 2015), h. 73.

⁴⁴ Robert L.Gibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 215.

- b. Klien dapat menerima diri dan perasaannya lebih utuh.
- c. Klien menjadi lebih percaya diri (self confident) dan sanggup mengarahkan diri (self directing).
- d. Klien sanggup menjadi pribadi yang diinginkan.
- e. Klien menjadi lebih fleksibel dalam persepsinya dan tidak lagi keras ke diri sendiri.
- f. Klien sanggup mengadopsi tujuan-tujuan yang lebih realistik.
- g. Klien mampu bersikap lebih dewasa.
- h. Klien sanggup mengubah perilaku ketidakmampuan menyesuaikan dirinya.
- i. Klien jadi lebih sanggup menerima keberadaan orang lain apa adanya.
- j. Klien jadi lebih terbuka kepada bukti entah di luar atau di dalam dirinya.
- k. Klien berubah dalam karakteristik kepribadian dasarnya dengan caracara yang konstruktif.

3. Peran Konselor

Menurut Baruth dan Robinson, peran adalah apa yang diharapkan dari posisi yang dijalani seorang konselor dan persepsi dari orang lain terhadap posisi konselor tersebut. Sedangkan peran konselor menurut Baruth dan Robinson adalah peran yang inheren ada dan disandang oleh seseorang yang berfungsi sebagai konselor⁴⁵

Ada banyak teori mengenai peran konselor, teori tersebut bermacam-macam sesuai dengan asumsi tingkah laku serta tujuan yang akan dicapai oleh seorang konselor.

⁴⁵ Ibid., h. 220.

Dalam pandangan Rogers, konselor lebih banyak berperan sebagai partner klien dalam memecahkan masalahnya.⁴⁶

Peran seringkali ditunjukkan melalui perilaku individu di dalam penampilan hak dan kewajiban yang berkaitan dengan suatu posisi. Sedangkan, menurut Wrenn peran didefinisikan sebagai harapan-harapan dan perilaku yang dikaitkan dengan suatu posisi, sedangkan fungsi diartikan sebagai aktivitas yang ditunjukkan bagi suatu peran.

a. Konselor sebagai Fasilitator

Perananan konselor menurut Rogers (1962), sebagai fasilitator yang membantu klien agar dia tidak bersifat *defensive* dan membantu klien melihat diri dan masalahnya dengan jelas. Selain dari itu konselor juga sedia mendengar segala masalah yang dikemukakan. Peranan konselor yang lain adalah membimbing klien terhadap pembentukan sikap bertanggung jawab terhadap tingkah lakunya disamping perlu berkhidmat berdedikasi, ikhlas, jujur dan membuktikan kemahiran dan kecakapan profesionalnya. Bersedia mendengar klien dengan hati yang terbuka dan menambahkan keakraban hubungan klien dan konselor seperti dalam tingkah laku tanpa lisan seperti gerak gerik dan mimik muka. Disebut fasilitator karena konselor memfasilitasi atau mengakomodasi konseli mencapai pemahaman diri dan disebut reflektor. Disebut reflektor karena konselor mengklarifikasi dan memantulkan kembali kepada klien perasaan dan sikap yang diekspresikannya terhadap konselor sebagai representasi orang lain.⁴⁷

⁴⁶ Robert L.Gibson dan Marianne H. Mitchell, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), h. 215.

⁴⁷ Ibid., h. 216.

b. Konselor sebagai Motivator

Istilah motivasi (*Motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu, *movere* yang berarti “Menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal sebagai seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap *entusiasme* dan *persistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.⁴⁸

Konselor sebagai pemberi motivasi yaitu memberikan dorongan kepada klien dalam upaya memecahkan masalahnya secara efektif dan produktif. Memahami motivasi merupakan satu hal yang sangat penting bagi para konselor dalam proses konseling karena beberapa alasan yaitu :

- 1) Klien harus senantiasa didorong untuk bekerjasama dalam konseling dan senantiasa berada dalam situasi itu.
- 2) Klien harus senantiasa didorong untuk berbuat dan berusaha sesuai tuntutan.⁴⁹

Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada suatu tujuan.

4. Fungsi-Fungsi Konseling

- a. Pemberian Nasehat. Proses konseling sering berupa pemberian nasehat kepada karyawan dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

⁴⁸ J. Winardi, *Motivasi Dalam Pemotivasian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 2.

⁴⁹ Muhammad Surya, *Psikologi Konseling*, (Bandung: Pustaka Bumi Kuraisi, 2003), h. 106.

- b. Penentruman Hati. Pengalaman konseling bisa menentramkan hati karyawan, karena mereka diyakinkan kemampuannya untuk mengerjakan serangkaian kegiatan dan mendorong untuk mencobanya.
- c. Komunikasi. Konseling adalah suatu proses komunikasi. Ini menciptakan komunikasi ke atas ke manajemen, dan juga memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada para karyawan.
- d. Pengenduran Ketegangan Emosional. Orang cenderung menjadi kendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.
- e. Penjernihan Pemikiran. Pembahasan masalah-masalah secara serius dengan orang lain akan membantu seseorang untuk berpikir lebih jernih tentang berbagai masalah mereka.⁵⁰

5. Tahapan Konseling

Tahapan konseling menurut model *Nixon* dan *Glover*, adalah sebagai berikut:⁵¹

a. Pembukaan

Diletakkan dasar bagi pengembangan hubungan antar pribadi (*working relationship*) yang baik, yang memungkinkan pembicaraan terbuka dan terarah pada penyelesaian masalah. Hal yang paling pokok adalah pembukaan pada awal proses konseling, bila bertemu

⁵⁰ Ibid., h. 50

⁵¹ Winkel dan Srihastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Abadi, 2007), h. 607-613.

untuk pertama kali. Mengingat jumlah pertemuan pasti lebih dari satu kali saja, pertemuan-pertemuan berikutnya juga memakai suatu pembukaan, tetapi caranya akan lain dibanding dengan pembukaan pada waktu saling bertemu untuk pertama kali.

1. Bila saling bertemu untuk pertama kali, para konseli disambut oleh konselor. Kemudian memperkenalkan diri, dengan menyebutkan nama, umur, alamat, serta menceritakan sedikit mengenai asal usulnya. Perkenalan ini sedikit banyak berfungsi sebagai basabasi, supaya para konseli dapat sedikit menyesuaikan diri dengan situasi tegang. Kemudian mereka mendengarkan penjelasan yang diberikan oleh konselor, mengajukan pertanyaan tentang hal-hal yang belum jelas, dan menyatakan kerelaannya untuk mengikuti tatacara yang ditetapkan. Kemudian dilanjutkan konselor yang memperkenalkan diri dengan menyebutkan nama, umur, taraf pendidikan, dan lamanya berpengalaman dilapangan. Serta sedikit menceritakan tentang asal usulnya. Setelah itu dia mempersilakan konseli memperkenalkan diri secara bergiliran. Lalu konselor memberikan rangkaian penjelasan yang diperlukan, dilanjutkan para konselor mengemukakan masalah yang mereka alami dengan materi pokok yang menjadi bahan diskusi.
2. Bila bertemu kembali untuk melanjutkan pembicaraan terdahulu, konselor menyambut kedatangan para konseli dan kemudian mengajak untuk melanjutkan diskusi bersama, setelah memberikan ringkasan tentang kemajuan klien sampai pada saat tertentu dalam proses konseling.

b. Penjelasan Masalah

Masing-masing klien mengutarakan masalah yang dihadapi berkaitan dengan materi diskusi, sambil mengungkapkan pikiran dan perasaannya secara bebas. Setelah semua klien selesai mengungkapkan masalahnya, konselor meringkas apa yang dikatakan klien dan mengusulkan suatu perumusan masalah yang umum, yang mencakup semua ungkapan yang telah dikemukakan oleh para konseli. Perumusan umum tersebut ditawarkan kepada klien untuk diterima atau diubah seperlunya, sampai klien menerima perumusan tersebut sebagai konsentrasi dari materi diskusi.

c. Penggalan Latar Belakang Masalah

Fase ini merupakan pelengkap dari fase penjelasan masalah, karena pada fase kedua masalah-masalah yang diungkapkan para klien belum menyajikan gambaran lengkap mengenai kedudukan masalah dalam keseluruhan situasi kehidupan masing-masing klien. Sehingga pada fase ini diperlukan penjelasan lebih detail dan mendalam. Oleh karena itu, masing-masing dalam fase analisis kasus ini menambah ungkapan pikiran dan perasaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh konselor. Seperti pada fase kedua di atas, para konseli mendengarkan ungkapan yang telah diberikan oleh teman tertentu dan menanggapi ungkapan tersebut dengan memberikan komentar singkat, yang menunjukkan pemahamannya atau mohon penjelasan lebih lanjut dengan bertanya. Pada umumnya beberapa ungkapan yang lebih mendalam dan mendetail itu menciptakan suasana keterikatan dan kebersamaan (*cohesion*), sehingga mereka semakin bersedia untuk mencari penyelesaian bersama atas

masalah yang dihadapi bersama. Pada fase terakhir ini, atas petunjuk konselor, para konseli menentukan keadaan diri yang didambakan, yaitu keadaan ideal yang akan ada setelah masalahnya terselesaikan.

d. Penyelesaian Masalah

Berdasarkan apa yang telah digali dalam fase analisis kasus, konselor dan para klien membahas bagaimana persoalan dapat diatasi. Bilamana proses konseling belum selesai, pertemuan yang sedang berlangsung ditutup untuk dilanjutkan pada lain hari:

1. Bilamana proses konseling sudah akan selesai, para konseli mendengarkan ringkasan yang diberikan oleh konselor tentang jalannya proses konseling dan melengkapinya kalau dianggap perlu.
2. Bilamana proses konseling belum selesai dan waktu untuk pertemuan kali ini sudah habis, konselor meringkas apa yang sudah dibahas bersama, menunjukkan kemajuan yang telah dicapai, dan memberikan satu-dua pertanyaan untuk dipikirkan selama hari-hari pertemuan berikutnya

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵²

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *Opportunity* (O), yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.⁵³ Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor – faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain: kuantitas *Output*, Kualitas *Output*, Jangka waktu *Output*, Kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kinerja merupakan kesanggupan individu dalam menyelesaikan tugas. Kesanggupan dapat dipahami bahwa individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kapasitas dan jenis pekerjaannya, sehingga masing-masing tidak bisa disamakan. Kinerja mempunyai beberapa prinsip diantaranya kinerja diartikan secara luas mencakup usaha, loyalitas, kepemimpinan, dorongan dan moral kerja. Sedangkan kinerja dari segi hasil nyata misalnya pekerjaan, yang diselesaikan dan penilaian yang diberikan. Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa kinerja dipahami sebagai suatu proses dan hasil kerja.

Menurut Rothwell dan Kazanas dalam Sofu, kinerja manusia yang efektif dan efisien adalah hasil keahlian manusia, pengetahuan dan sikap (kompetensi).¹⁶ Kinerja

⁵² Rivai Veithzal dan Basri Mohd Fawzi Ahmad, *Performance Appraisal system yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 14.

⁵³ Robbins Stephen P., *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 220.

mungkin dapat dipahami sebagai pencapaian hasil – hasil, tujuan akhir yang diarahkan oleh aktivitas – aktivitas (sarana) yang bermanfaat. Ini tidak memiliki arti yang sama dengan perilaku, tindakan yang diambil dan keputusan – keputusan yang diambil untuk mencapai hasil kerja tersebut. Apa yang dipahami pekerja dan manajer perlu dilakukan, dan standar – standar bagaimana ia harus dilakukan, akan menjadi atap dari kinerja. Apa yang kita tahu untuk lakukan akan memberikan batasan kinerja kita sebagaimana sarana-sarana yang kita gunakan untuk melakukan pekerjaan.⁵⁴

Seluruh kinerja membutuhkan beberapa tingkatan keahlian. Agar dapat berhasil dalam memenuhi peran jabatan dan tanggung jawab mereka, pekerja harus mengetahui kompetensi pekerjaan, apa yang mereka butuhkan dan menerapkan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Dalam model Geary Rummler, kinerja digambarkan memiliki tiga tingkatan yaitu: level organisasi, level proses, dan level kerja/kinerja. Model ini pertama kali digambarkan pada tahun 1976 dan diperluas pada tahun 1995.

Menurut Geary Rummler ada lima faktor yang harus diperhatikan ketika sebuah permasalahan kinerja manusia diidentifikasi. Yaitu, situasi pekerjaan, pelaksana pekerja, perilaku, konsekuensi dan umpan balik dari konsekuensi kepada pelaksana pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kesanggupan individu dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi yang

⁵⁴ Sofo Francesco, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2003), h. 168.

diberikan dan dapat dilaksanakan dengan kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Robbins ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.⁵⁵ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kemampun dan kesempatan.

a. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

b. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi

⁵⁵ Robbins Stephen P., *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 257.

IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

c. Faktor Kesempatan

Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.⁵⁶

3. Indikator Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang perlu dilakukan penilaian kinerja. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil,
- b. Kualitas dari hasil,
- c. Ketepatan waktu dari hasil,
- d. Kehadiran.

Kemampuan bekerja sama. Untuk mendesain sebuah sistem manajemen kinerja dan secara efektif mengatur kinerja kita perlu memusatkan pada tiga proses luas dari perencanaan kinerja, permasalahan, dan kemajuan.⁵⁷ Dalam hal ini kita harus mencapai tiga elemen kunci yaitu:

⁵⁶ Ibid., h. 258.

⁵⁷ Mathis. L. Robert dan Jackson H. Jhon, *Human Resource Management Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia (Jimmy Sadeli*

- 1) Membuat ukuran-ukuran dan tujuan yang memadai.
 - 2) Melacak kinerja saat ini, mengidentifikasi celah antara kinerja actual dengan tujuan-tujuan, mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya celah, dan mengambil tindakan-tindakan untuk celah tersebut.
 - 3) Mempergunakan informasi pengukuran sebagai dasar untuk pembuatan keputusan manajemen dan peningkatan kinerja.
4. Penilaian Kinerja

Hariandja, menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawai.⁵⁸ Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam hal penggajian, perencanaan karir, dan lain – lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi, yaitu membantu pegawai untuk mencapai kinerja

dan Bayu Pravira Hie) Edisi Sepuluh, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 113.

⁵⁸ Hariandja Mrihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), h. 56.

yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai/organisasi. Mathis dan Jackson Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.⁵⁹

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara informal dan sistematis. Seorang *supervisor* akan melakukan penilaian informal kapanpun saat diperlukan. Hubungan kerja sehari-hari antara manajer dan karyawan membuka peluang pada kinerja karyawan untuk dievaluasi. Seorang manajer dapat mengkomunikasikan evaluasi ini melalui percakapan mengenai pekerjaan saat minum kopi, atau dengan pemeriksaan ditempat dari pekerjaan tertentu. Penilaian informal khususnya sesuai jika menyangkut permasalahan waktu, karena adanya penundaan dalam memberikan umpan balik akan melemahkan pengaruh motivasinya. Penilaian sistematis digunakan ketika hubungan antara manajer dan karyawan adalah formal, dan dimana ada sistem untuk melaporkan kesan dan observasi manajerial pada kinerja karyawan. Satu survey menunjukkan bahwa hampir 90% dari pemberi kerja mempunyai satu sistem atau proses manajemen kinerja formal. Dessler, menyatakan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau masa lalu relatif terhadap standar kerjanya.⁶⁰ Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka,

⁵⁹ Mathis L. Robert dan Jackson H. Jhon, *Human Resource Management Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia (Jimmy Sadeli dan Bayu Pravira Hie) Edisi Sepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006) h. 18.

⁶⁰ Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Satu Edisi kesepuluh jilid 2*, (Jakarta: PT. Indeks, 2006), h. 3.

dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

5. Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁶¹

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁶²

Sedangkan menurut Terry disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.⁶³

Bagi Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan

⁶¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2011), h. 86.

⁶² Ibid., h. 87.

⁶³ Ibid., h. 88.

tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Displin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁶⁴

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela para peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator-indikator rendahnya tingkat disiplin karyawan antara lain :

- a. Turunnya produktivitas kerja. Salah satu indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan di tunjukkan dengan tingkat produktivitas kerja yang menurun.
- b. Tingkat absensi yang tinggi. Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, tidak tepat waktu masuk kerja dan cepat pulang.
- c. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan karyawan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- d. Sering pencurian bahan-bahan pekerjaan. Kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan

⁶⁴ Veithzail Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi kedua*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 825.

pekerjaan dan rendahnya ketaatan dalam memenuhi peraturan.

- e. Sering konflik antar karyawan. Terjadinya lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dimana ada perasaan-perasaan yang tidak senang sesama karyawan sehingga terjadinya keributan.⁶⁵

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja

Asumsinya adalah bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atau sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepeimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.⁶⁶

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan Karyawan,

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

⁶⁵ Dartono, *Perencanaan Tenaga Kerja dalam Menghadapi Perubahan Teknologi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 149.

⁶⁶ Alexander Sampeliling, *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, 2015), h. 7.

2. Ancaman,

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggar harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam antara satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam satu kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

3. Teladan Pemimpin,

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu,

maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

4. Ketegasan,

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

5. Tujuan dan Kemampuan Karyawan,

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di

atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkin peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.⁶⁷



⁶⁷ Hepiana P. Dan Nuria E., “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, Oktober (2012) : 19-37, <http://jurnalfaktor-factoryang.mempengaruhikedisiplinankerja.pdf>

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anton Fahmi. *Pelaku Organisasi*. Bandung : PT. Alfabeta. 2014.
- Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Kencana. 2007.
- Darwanto. *Pokok-Pokok Metodologi Research Dan Pembinaan Teknik Penulisan Skripsi*. Yogyakarta : Liberti, 1990.
- Dessler Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Satu, Edisi kesepuluh, jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks. 2006.
- Hamzah B. Uno. *Model Pembelajaran dan Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara. 2014.
- Hariandja, Mrihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT. Grasindo. 2002.
- Hartono, Boy Soedarmadji. *Psikologi Konseling. Edisi Revisi Cet Ke-1*. Jakarta : Kencana. 2012.
- Ismail Suardi Wekke., dkk. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Adi Karya Mandiri. 2010.
- Ketentuan Umum No.3, *Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Koentjoroningrat. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia. 1985.
- Lexi J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2007.
- M. Luddin Abu Bakar. *Bimbingan dan Konseling*. Medan : Citapustaka Media Perintis. 2009.

- Mathis. L. Robert dan Jackson, H. Jhon. *Human Resource Management Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia (Jimmy Sadeli dan Bayu Pravira Hie)*. Edisi Sepuluh. Jakarta : Salemba Empat. 2006.
- Muhammad Surya. *Psikologi Konseling*. Bandung : Pustaka Bani Quraisy. 2013.
- N. Gross dan W.S. Masson dkk. *Pokok-Pokok Pikiran Dalam Sosiologi*. Cet ke-3. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1995.
- Namora Lumongga Lubis *Memahami Dasar-dasar Konseling*. Jakarta : Kencana. 2011.
- Nursapiah Harahap. *Penelitian Kualitatif*. Medan : Wal Ashri Publising. 2020.
- Rivai Veithzal dan Mohd Fawzi Ahmad. *Performance Appraisal system yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Robert L. Gibson dan Marianne H. Mitchell. *Bimbingan Dan Konseling*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2011.
- Robbins Stephen P. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga. 2001.
- Sarlito Wirawan Sarwono. *Teori-Teori Psikologi Sosial Cet ke-10*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2005.
- Sofo Francesco. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Airlangga University Press. 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2008.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. 1998.

Winkel W.S. dan M.M. Srihastuti. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta : Media Abadi. 2007.

Zulfan Saam. *Psikologi Konseling Cet Ke-1*. Jakarta : Rajawali Pres. 2013.

SKRIPSI

Alexander Sampeliling. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. (Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, 2015). Diakses dari <http://repository.unmu.ac.id/id/eprint/776>

Chandra. *Peranan Konnselor Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Melalui Layanan Informasi Di MTS SWASTA Proyek Kandepag Medan*. (Skripsi : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Bimbingan dan Konseling Islam, 2017). Diakses dari <http://repository.unimed.ac.id/id/eprint/7646>

Dery Kurniawan. *Implementasi Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo*. (Skripsi : UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2020). Diakses dari <http://repository.unri.ac.id/id/eprint/29978>

Muhammad Zein Azra. *Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan*. (Skripsi UIN Sultan Syarif Kasyim, Riau, 2020). Diakses dari <http://repository.unri.ac.id/id/eprint/28867>

- Priwandini Elisa. *Anilisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru*. (Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, 2013). Diakses dari <http://repository.unri.ac.id/id/eprint/28867>
- Resti Riyanti. *Peran Guru Bimbingan dan Konseling Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas VII MTS Masyariqul Anwar Bandar Lampung Tahun 2018/2019*. (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung, 2019). Diakses dari <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/8757>
- R. Masriah Asriani S. *Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. (Skripsi : Fakultas Ekonomi UNTAG, Cirebon, 2013). Diakses dari <http://repository.untag.ac.id/id/eprint/28867>

JURNAL

- Alexander Sampeliling. “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”, *Jurnal Kinerja*, vol. 12, no. 1, (2015), <https://dxdoi.org/30287/briliant.v45ij7>
- Arifin Muhammad. “The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performence”, *Journal International Education Studies*, ISSN: 1913-9039, (2015), <https://doi.org/30287/briliant.gh78d6h>
- Basuki Kasih Haryo. “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika”, *Journal Formatif*, Vol. 5, No. 2 (2015), <https://dxdoi.org/30287/briliant.98jkl056>

Hepiana P. Dan Nuria E., “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, Oktober (2012) : 19-37, <http://jurnalfaktor-factoryang.mempengaruhikedisiplinankerja.pdf>

Nurul Ahwat Rantekata, dkk. “Kritik Terhadap Metode Konseling Motivational Interviewing”, *Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, vol. 22, no. 2, (2018), <https://dxdoi.org/30287/hmpl.v45ij7>

Umi Chalsum, “Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 2, no. 2 (2015), [file:///C:/Users/User1/Downloads/Documents/JURNAL\(03-26-15-01-45-47\).pdf](file:///C:/Users/User1/Downloads/Documents/JURNAL(03-26-15-01-45-47).pdf)

ONLINE

Pengertian Data Primer dan Data Sekunder. (Artikel : KanalInfo.co.id, 2013). Diakses pada 02 September 2022 melalui <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>

Sugiarto. “Pengertian Buruh Online.” Diakses pada 20 Agustus 2022 melalui <http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>

Wage. (Artikel : JagadId.com, 2017). Diakses pada 04 Januari 2022 melalui <https://jagad.id/pengertian-konselor/>

WAWANCARA

Aldi Wijaya, S.T., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 11 Maret 2022

Amas Masruroh, S. Akun., Karyawan di PT. Gula Putih
Mataram, Tanggal 16 Maret 2022

Ani Mulyani, S.M., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 17 Maret 2022

Dani I., S.Kom., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram, Tanggal
12 Maret 2022

Heri Ardha P., S.M., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 15 Maret 2022

Ir. H. Budi Utomo, Manajer di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 07 Maret 2022.

Nanik Amalia, S.T., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 14 Maret 2022

Rynda Efriani, S.Sos, Konselor di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 08 Maret 2022

Siti Nurlaili, S.Sos., Konselor di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 09 Maret 2022

Siska Setiawati, S.M., Karyawan di PT. Gula Putih Mataram,
Tanggal 10 Maret 2022.