

# Implementasi Layanan Bimbingan

*by* Dina Hajja Ristianti

---

**Submission date:** 13-Feb-2023 01:56PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2012925093

**File name:** plementasi\_Layanan\_Bimbingan\_dan\_Konseling\_Attractive\_Jurnal.pdf (187.35K)

**Word count:** 2200

**Character count:** 14153

## Implementasi Layanan Bimbingan dan Konseling di Dunia Kerja

6

**Dina Hajja Ristianti***Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Indonesia*Corresponding Author ✉ [dinahajja@iaincurup.ac.id](mailto:dinahajja@iaincurup.ac.id)**ABSTRACT****ARTICLE INFO***Article history:*

Received  
September 22,  
2022  
Revised  
October 25, 2022  
Accepted  
November 10,  
2022

As a 21st century teacher, supervising teachers are required to have digital competence. Digital competence is the ability of a teacher to use information and communication technology based on pedagogical principles so that it has implications for methods in educating. This study wants to see the digital competencies possessed by supervising teachers. This study uses a quantitative descriptive method with a research sample consisting of 30 supervising teachers under the auspices of the Ministry of Religion of Rejang Lebong Regency. The data collection technique used a closed questionnaire which tabulated the responses to each item. The results of the tabulation are made into the average of the answers in each aspect. The results showed that the digital competence of teachers was in the medium category, where 40% of the responses were in the medium category. For this reason, supervising teachers need to be even more active to improve digital competence in the 21st century.

**Keywords:** *Counseling Services, Implementation Guidance & Counseling, Guidance and Counseling*

How to cite

Ristianti D., (2022). Implementasi Layanan Bimbingan dan Konseling di Dunia  
*Attractive : Innovative Education Journal* 4(3). 480-485

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

**PENDAHULUAN**

Di dunia kerja, sering timbul permasalahan-permasalahan yang diakibatkan karena kondisi sosial dan perilaku individu. Permasalahan pekerja dengan manajemen organisasi, pekerja dengan pekerjaannya, komunikasi antar pekerja dan lain-lain. Terlebih di era modernisasi saat ini menimbulkan stress kerja sehingga kebutuhan pekerja akan bimbingan dan konseling sangat penting (Miharja, 2013; Ristianti, 2022). Terlebih lagi bahwa kesehatan dan kesejahteraan mental pekerja akan mempengaruhi kepada produktivitas kerja para pekerja itu sendiri (Saefullah et al., 2017).

Dalam di dunia kerja, individu dihadapkan dengan keputusan karir karena itu merupakan hal yang selalu dihadapi manusia sepanjang kehidupannya. Dewa Ketut Sukardi menjelaskan bahwa kita sebagai individu tidak bisa lepas dari masalah keputusan karir. Dalam tiap tahapan kehidupan kita, kita harus mengatasi masalah-masalah karir mulai dari pemilihan pekerjaan yang cocok, kesukaan dan kepuasan pekerjaan yang sudah didapatkan sampai kesiapan menghadapi pensiun (Sukardi, 1993).

Karir merupakan pekerjaan utama yang diduduki seseorang sejak ia remaja sampai pensiun (Yusuf, 2006). Karir memiliki tiga tahapan yaitu pre-okupasi, okupasi dan post-okupasi. Pre-okupasi merupakan proses belajar selama masa pendidikan (dunia pendidikan), okupasi adalah masa bekerja atau setelah suatu pekerjaan tetap

diambil (dunia kerja) dan post-okupasi adalah masa pensiun. Kajian konsep tentang karir dengan berbagai perspektifnya mengisyaratkan bahwa untuk siap menghadapi masa depan individu belum cukup hanya mengandalkan kemampuan intelektual saja. Ia dituntut untuk memiliki kemampuan mengantisipasi berbagai kemungkinan, mengolah informasi secara cerdas, dan memanfaatkan potensi untuk "merebut" peluang. Kemampuan ini perlu dikembangkan secara terus menerus dalam berbagai aspek kehidupan melalui proses belajar sepanjang hayat. Konseling merupakan wahana pelayanan yang mampu memfasilitasi individu dan kelompok untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan tersebut di atas (Ristianti et al., 2022).

Dalam realita kehidupan yang semakin rumit, individu-individu dihadapkan pada persiapan dan pengembangan karir yang semakin kompetitif (Suryani, 2015). Dalam dinamika pengembangan karir individu dihadapkan pada berbagai tantangan sekaligus peluang baru yang menuntutnya untuk merespon secara cerdas. Konseling merupakan profesi yang kompeten untuk mendampingi individu dan/atau kelompok dalam menghadapi dinamika dan tuntutan pengembangan karir. Konseling Karir ini adalah terlibat sepenuhnya dalam penyusunan dan penyelenggaraan program pembinaan dan pengembangan karyawan melalui pelayanan konseling, baik secara individual maupun kelompok.

Dalam masyarakat, pelayanan konseling karir mengembangkan spektrum pelayanannya baik di instansi/perusahaan/industri (Mirna & Mulyani, 2016). Konseling merupakan profesi yang kompeten untuk mendampingi individu dan/atau kelompok dalam menghadapi dinamika dan tuntutan pengembangan karir. Beberapa bidang garapan konseling karir di instansi/perusahaan/industri, antara lain adalah sebagai berikut: 1) Pengembangan dan implementasi program pembinaan karyawan, kondisi kerja, dan organisasi secara efektif, 2) Program pengembangan dan pembinaan karyawan melalui penataran, pelatihan, kursus, pendidikan khusus, dan lain-lain, 3) Pengungkapan bakat, minat, dan kecenderungan karir karyawan, 4) Rekrutmen dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat, 5). Seminar, lokakarya, dan lain-lain untuk memperluas wawasan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dan 6) Pelayanan bantuan penguatan permasalahan karyawan, yaitu permasalahan yang menyangkut pekerjaan, keluarga, sosial-kemasyarakatan, dan berbagai masalah pribadi lainnya, melalui pelayanan bimbingan dan konseling, baik secara individual maupun kelompok (Baharudin, 2021).

Secara umum bentuk program konseling karir di dunia kerja dapat dipahami dari apa yang dikemukakan oleh Prayitno yaitu meliputi lima bidang pelayanan yaitu: 1) Penempatan kerja dimana memberikan bantuan bagi para pencari kerja dengan menyediakan berbagai informasi tentang pekerjaan, analisis pekerjaan. Dari pihak lembaga kerja, peranan konselor adalah membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Konselor berusaha membangun *the right man on the right place*, 2) Penyesuaian kerja dimana kepada para pekerja pemula konselor memberikan layanan orientasi. Tujuan utama adalah penyesuaian diri yang tepat dan cepat terhadap tuntutan kerja. Kondisi ini akan mengantarkan parapekerja bertugas lebih lanjut dengan semangat yang cukup tinggi (Irman, 2009).

Bidang pelayanan lainnya adalah 3) Kepuasan kerja, dimana keadaan tidak puas terhadap pekerjaan yang sedang digeluti, tidak hanya menimpa para pekerja pemula, para pekerja yang telah bertahun-tahun bekerja juga mengalami ketidakpuasan. Untuk keadaan seperti itu perlu diberikan bantuan layanan konseling untuk mengembalikan semangat kerja dan sikap positif

terhadap pekerjaan, 4) Kepindahan kerja, jika perasaan tidak puas tidak berhasil di atasi, salah satu kemungkinan yang dapat ditempuh oleh pekerja adalah pindah bekerja. Alasan apapun yang ada, proses kepindahan kerja juga memerlukan bantuan konseling baik untuk penempatan maupun untuk penyesuaian, 5) Pengentasan masalah, dimana pengentasan masalah pekerja baik yang terkait langsung dengan masalah pekerjaan maupun masalah pribadi berkenaan dengan keluarga, kesehatan, sikap dan kebiasaan sehari-hari, hobi, waktu senggang dan lain sebagainya. Tujuannya adalah jangan sampai masalah yang terjadi pada diri pekerja mempengaruhi hubungan kerja dan kinerja pekerja yang bersangkutan, 6) Penilaian Diri, dimana hal pokok dari suatu pendekatan komprehensif dalam perencanaan dan pengembangan karir adalah penilaian diri (*self opraisal*). Hal ini bertujuan mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki yang dapat diungkap melalui tes psikologis, stimulasi-stimulasi kerja atau latihan-latihan, 7) Penyediaan informasi karir dimana informasi karir lebih dibutuhkan untuk pengembangan karir selanjutnya. Hal ini bertujuan karyawan didorong untuk melihat pekerjaannya dari perspektif *Life Span*. Menetapkan tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang serta membuat rencana-rencana untuk mencapainya (Prayitno, 1997). Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pelaksanaan konseling karir di dunia kerja yaitu di Pengadilan Tinggi Agama kota Padang.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik sampling menggunakan *purposive sampling* atau sampel bertujuan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen *Self Esteem* yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisa dengan menggunakan persentase.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup yang ditabulasi respon pada setiap item. Hasil tabulasi dibuat menjadi rata-rata jawaban pada setiap aspek. Skor rata-rata menggunakan rumus sebagai berikut: Rata-rata Skor Jawaban pada aspek = 
$$\frac{\text{Jumlah Skor Total jawaban di setiap item}}{\text{Banyaknya Jumlah item pada aspek}}$$

Perhitungan terakhir adalah dengan mengkonversi skor kepada presentase kemudian menggunakan rumus presentasi sebagai berikut.

$$\text{Presentase} = \frac{\text{Nilai rata rata aspek} \times 100\%}{\text{Jumlah Responden}}$$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data instrument *Self Esteem* di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang, maka diperoleh data seperti tabel 1 berikut.

Tabel 1  
Hasil *Self Esteem* pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang

KATEGORI	TOTAL		GENERAL		SOSIAL		PERSONAL	
	Jml Org	%	Jml Org	%	Jml Org	%	Jml Org	%
gSangat Tinggi	-	-	-	-	-	-	-	-
Tinggi	6	25	2	8,3	3	12,5	1	4,1
Rata-rata/Sedang	10	41,6	3	12,5	5	20,8	2	8,3
Rendah	6	25	1	4,1	2	8,3	3	12,5
Sangat Rendah	2	8,3	1	4,1	-	-	1	4,1

Berdasarkan hasil pengolahan *Self Esteem*, maka diperoleh informasi terkait dengan kondisi *self esteem* pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang. *Self esteem* merupakan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri (Refnadi, 2018). Dari pengolahan data diketahui bahwa sebanyak 41,6% pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang berada pada kategori *self esteem* sedang/rata-rata. 25% pegawai memiliki *self esteem* tinggi dan *self esteem* rendah, dan masih ada 8,3% pegawai yang memiliki *self esteem* sangat rendah. Oleh karena itu perlunya konseling karir yang dapat meningkatkan kondisi *self esteem* para pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang.

Berdasarkan pengolahan instrument *self-esteem*, maka dilakukan beberapa kegiatan konseling karir di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang yaitu: Layanan Informasi berupa penyampaian hasil pengolahan *self-esteem* sehingga pegawai memahami kondisi dirinya dan pengaruh kondisi dengan kualitas pekerjaannya. Langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan motivasi kerja melalui penampilan film motivasi yaitu "Life is Short dan Motivasi Orang Cacat" dan "Makna Sukses" yang dilanjutkan dengan *brainstorming* dari para peserta. Program pelatihan dan motivasi kerja merupakan hal penting karena secara simultan sangat berhubungan dengan prestasi kerja pegawai (Karen et al., 2021).

Selanjutnya konseling karir di Pengadilan Tinggi Agama adalah melakukan layanan Konseling Perorangan yang dilaksanakan sesuai kesepakatan dengan klien, tempatnya klien yang menenentukan di kompleks Pengadilan Agama Padang yang terpenting tempat secara kode etik perofesional terpenuhi yaitu diantaranya; kerahasiaan terjamin, klien merasa tenang dan nyaman serta bebas mengemukakan masalahnya dan membahasnya dengan dinamis. Konseling perorangan ini sesuai dengan konsep konseling karir yang dikembangkan oleh Savickas. Konsep Savickas menjelaskan bahwa konseling karir hendaknya kontemporer yang menyesuaikan dengan perasaan diri klien dan dunia kerja (Ramadani et al., 2020).

Berdasarkan penilaian dilakukan kepada para pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang maka: P1 (*Understanding/Pemahaman*) memiliki pengetahuan dan pemahaman baru tentang Makna Sukses serta bagaimana meningkatkan motivasi berprestasi dalam bekerja di lingkungan instansi pemerintah. Pengetahuan ini merupakan hal penting dalam pengembangan karir karena akan meningkatkan kualitas SDM (Feti Fatimah Maulyan, 2019). P2 (*Comfort/Persaan*)



Pegawai merasa lebih tenang, lega dan nyaman. Paling tidak uneg-uneg atau hal yang selama ini dipendam bisa terkeluarkan atau tersalurkan baik kepada konselor ketika konseling perorangan atau dalam suasana Pelatihan Motivasi Berprestasi. Lebih jauh Ketua Pengadilan merasa senang dan puas dengan kehadiran Konselor di lembaganya. P3 (*Action/Kegiatan*) Pegawai mempunyai komitmen pada diri sendiri untuk bekerja lebih optimal, lebih proaktif dan kreatif dalam bekerja, demi karir pegawai sendiri khususnya dan kemajuan lembaga pada umumnya.

Setelah konseling karir dilakukan kepada para pegawai Pengadilan Tinggi Agama Kota Padang maka dilakukan konsultasi dengan Ketua Pengadilan Agama Kota Padang terutama tentang hasil pengolahan Self Esteem dan tindak lanjut kegiatan serta rencana program pengembangannya. Peneliti juga menyampaikan rancangan pelatihan dan seminar untuk peningkatan motivasi bekerja dan kebersamaan pegawai, tetapi belum bisa disetujui karena harus dikonsultasikan dahulu ke Pengadilan Tinggi Agama Propinsi.

### KESIMPULAN

Guru pembimbing pada abad 21 memiliki tantangan untuk memahami keilmuannya yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan perubahan zaman. Salah satu kompetensi yang penting pada abad 21 adalah kompetensi digital. Kondisi kompetensi digital guru pembimbing yang masih rendah akan berakibat mengurangi efektifitas layanan guru kepada peserta didik. Sehingga guru perlu berusaha keras untuk meningkatkan kompetensi digital melalui Pendidikan dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, P. R. (2018). Optimalisasi Bimbingan dan Konseling Karir Di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding SNTP*.
- Baharudin, Y. H. (2021). Profesi Bimbingan dan Konseling dalam Masyarakat. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 35-43.
- Feti Fatimah Maulyan. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Irman, H. dan. (2009). *Konseling Karir. Batusangkar: STAIN Batusangkar*, 13.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1332-1342.
- Miharja, S. (2013). Bimbingan Dan Konseling Islam Pada Sektor Industri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Mirna, O., & Mulyani, A. (2016). Perkembangan Karir Di Dunia Kerja. *Wardah*, 16(1), 105-112.
- Prayitno. (1997). *Layanan Konseling untuk Para Pekerja*. BK FIP UNP.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 21-30.
- Refnadi, R. (2018). Konsep self-esteem serta implikasinya pada siswa. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.29210/120182133>
- Risianti, D. H. (2022). *Kompetensi Digital Guru Bimbingan dan Konseling di Abad 21*. 4(3),

507-512.

- Risianti, D. H., Azwar, B., Fathurrochman, I., & Nurjannah, N. (2022). Collaboration of Academic Advisor with Counseling Laboratories and its effect on the Students' Learning Readiness. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 833-840. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1193>
- Saefullah, E., Listiawati, & Amalia, N. A. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akademika Journal*, 15(2).
- Sukardi, D. K. (1993). *Psikologi Pemilihan Karir*. Rineka Cipta.
- Suryani, I. (2015). Perspektif bimbingan dan konseling karier dalam era globalisasi. *Jurnal UIN Sumatera Utara*, 68-79. <https://core.ac.uk/download/pdf/53036596.pdf>
- Yusuf, A. M. (2006). *Konseling Karir Dalam Satuan Pendidikan dan Praktik Pribad*. Universitas Negeri Padang.

---

**Copyright Holder :**

© Risianti D., (2022).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

**This article is under:**



# Implementasi Layanan Bimbingan

---

## ORIGINALITY REPORT

---

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://catoerpamoenkka.blogspot.com">catoerpamoenkka.blogspot.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://journal.uinjkt.ac.id">journal.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	1%
4	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Hoa Sen University Student Paper	1%
6	<a href="http://ejournal.uin-suka.ac.id">ejournal.uin-suka.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://bajangjournal.com">bajangjournal.com</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://jurnalprodi.idu.ac.id">jurnalprodi.idu.ac.id</a> Internet Source	1%

---



Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 10 words