

PERAN KONSELING DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Wahyu Hidayah

Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
athena.wahyu@gmail.com

Abstrak

Konseling merupakan pertukaran perasaan dan gagasan-gagasan atau harapan antara dua orang untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan diri secara lebih optimal. Dalam dunia industri konseling menjadi metode untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi agar dapat diselesaikan sehingga menjadikan organisasi tersebut lebih berkembang. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif study kasus untuk melihat apakah di era revolusi industri keempat ini yang sangat maju dalam bidang teknologi dan data peran konseling sebagai bentuk interaksi secara langsung akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Data yang dianalisis adalah hasil wawancara dengan karyawan dan bagian personalia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan konseling akan diketahui permasalahan –permasalahan karyawan yang terjadi dan mendiskusikan jalan keluarnya.

Kata Kunci: Konseling, Kinerja Karyawan

Abstract

Counseling is the exchange of feelings and ideas or expectations between two people to provide assistance in developing themselves more optimally. In the industrial world, counseling is a method to find out the problems that occur so they can be resolved to make the organization more developed. In this study, a qualitative case study method was used to see whether in the fourth era of the advanced revolution in technology and data, the role of counseling as a form of direct interaction would have an impact on employee performance. The data analyzed is the result of interviews with employees and personnel. The research results show that counseling plays a positive role in improving employee performance because counseling will identify the employee's problems that occur and discuss solutions.

Keywords: Counseling, Employee Performance.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Perusahaan dapat beroperasi secara manual jika tidak ada mesin canggih, akan tetapi perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali tanpa karyawan.

Karyawan selain merupakan aset yang paling dominan, juga sebagai pemasok internal yang sangat berperan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan

penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993)

Moehriono (2010) memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Tidak jauh berbeda dengan yang diungkapkan di atas, Prawirosentono (1999) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian lain tentang kinerja karyawan adalah kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah

absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja (Cormick & Tiffin :1979), sedangkan Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dan menurut Minner (1990) kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi, oleh karenanya kinerja karyawan harus selalu terjaga dan selalu diupayakan peningkatannya. Berdasarkan temuan di lapangan dalam satu tahun terakhir di PT Athena Tagaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja (outsourcing) terdapat karyawan yang kinerjanya menurun, penurunan kinerja sendiri menurut Timpe (1993) dapat dipengaruhi beberapa faktor baik internal seperti kemampuan yang rendah, upaya yang tidak maksimal, ataupun faktor eksternal seperti pekerjaan sulit, pemimpin yang tidak simpatik ataupun rekan yang tidak mendukung. Faktor-faktor tersebut juga ditambah dengan semakin pesatnya teknologi di era revolusi industri keempat saat ini membuat bentuk komunikasi berubah yang asalnya face to face menjadi tidak. Hal ini dapat menyebabkan komunikasi hampa. Timpe juga menjelaskan untuk dapat meningkatkan kinerja dapat melalui beberapa cara yaitu: diagnosis, pelatihan, dan tindakan. Dalam hal ini, peningkatan kinerja dilakukan dengan konseling. Menurut Handoko (2000) konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan suatu karyawan dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara lebih baik. Atau dengan kata lain, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka.

METODE

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (case study). Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data studi kasus dapat diperoleh dari semua pihak yang bersangkutan, dengan kata lain dalam studi ini dikumpulkan dari berbagai sumber (Nawawi: 2003).

Penelitian studi kasus akan kurang kedalamannya bilamana hanya dipusatkan pada fase tertentu saja atau salah satu aspek tertentu sebelum memperoleh gambaran umum tentang kasus tersebut. Sebaliknya studi kasus akan kehilangan artinya kalau hanya ditujukan sekedar untuk memperoleh gambaran umum namun tanpa menemukan sesuatu atau beberapa aspek khusus yang perlu dipelajari secara intensif dan mendalam. Studi kasus yang baik harus dilakukan secara langsung dalam kehidupan sebenarnya dari kasus yang diselidiki. Walaupun demikian, data studi kasus dapat diperoleh tidak saja dari kasus yang diteliti, tetapi, juga dapat diperoleh dari semua pihak yang mengetahui dan mengenal kasus tersebut dengan baik. Dengan kata lain, data dalam studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber namun terbatas dalam kasus yang akan diteliti (Nawawi: 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawan, jadi karyawan secara resmi dipanggil untuk menghadap ke personalia, sebelum melakukan konseling bagian personalia sudah terlebih dahulu melihat hasil evaluasi kerja atau penilaian kerja dari seorang karyawan, dari data-data yang didapat terlihat bahwa kinerja karyawan tersebut menurun. Berbekal data tersebut bagian personalia melakukan konseling untuk mencari tahu alasan penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dari hasil konseling yang dilakukan didapat bahwa kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan dikarenakan rasa ketidakpuasannya kepada supervisor (atasan), hal ini terkait dengan pembagian shift kerja, karyawan tersebut merasa bahwa supervisornya tidak adil dengan sering kali memberinya shift lain namun kepada rekan-rekan yang lain tidak, rasa ketidakpuasan tersebut menjadi pemicu perasaan tidak dihargai dan tidak disupport oleh atasan, karyawan tersebut merasa bahwa atasannya tidak menghargai kinerjanya dan tidak adil dapat bersikap sehingga menimbulkan perasaan “ngapain saya kerja keras, toh tetap saja tidak dilihat apalagi diapresiasi”, rasa inilah yang akhirnya membuat kinerja menurun. Dengan dilakukannya konseling bagian personalia jadi tahu permasalahan yang terjadi dan berupaya untuk mendiskusikan solusi yang tepat untuk pemecahan masalah tersebut. Solusi yang dikemukakan bagian personalia adalah akan mendiskusikan masalah shift

kerja ini kepada supervisor karyawan tersebut, dan sesi konseling yang pertama diakhiri.

Selanjutnya bagian personalia mendiskusikan kepada bagian departemen operasional (departemen dimana karyawan tersebut berada) mengenai pembagian atau pengaturan shift, setelah ditelusuri disimpulkan bahwa sistem shift seharusnya rolling (berputar) jadi karyawan secara bergiliran akan mendapatkan shift yang berbeda secara bergantian. Dan mengenai karyawan yang bermasalah tadi, supervisor karyawan tersebut menyatakan bahwa ada kesalahan perhitungan sehingga karyawan tersebut sering mendapatkan giliran shift malam, supervisor tersebut murni melakukan itu karena ketidaktelitian bukan karena adanya keberpihakan kepada karyawan lain. Setelah dirincikan kembali terkait pembagian shift, supervisor telah membuat pembagian shift seadil mungkin tanpa ada perbedaan.

Setelah mendapatkan langkah pemecahan dari supervisor, bagian personalia memanggil kembali karyawan yang bersangkutan dan menjelaskan hasil yang telah didiskusikan, secara detail aturan pembagian tersebut dijabarkan dan juga tentang salah perhitungan yang dilakukan oleh supervisor. Menanggapi hal itu, karyawan tersebut dapat menerima keputusan yang telah ditentukan oleh supervisor.

PENUTUP

Simpulan

Karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, dan aspek terpenting dari seorang karyawan adalah kinerja, jika kinerja karyawan baik maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan optimal, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk atau menurun maka perkembangan organisasi tersebut akan terhambat. Oleh karena itu konseling digunakan sebagai metode untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, dengan konseling dapat

diketahui penyebab kinerja karyawan menurun dan bagaimana solusi dalam mengatasi hal tersebut.

Terkadang karyawan hanya butuh merasa dihargai sebagai manusia bukan sebagai robot pekerja untuk melakukan sesuatu saja, dengan konseling didapatkan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, didengarkan keluh kesahnya sehingga dapat meningkat kinerjanya. Namun tidak hanya sampai didengarkan saja namun adanya tindak lanjut terkait dengan hal yang didaat dari konseling, tindak lanjut ini yang akan menjadi jembatan dalam penyelesaian masalah yang dialami.

Saran

Dalam penelitian selanjutnya dapat digali lebih dalam terkait teknik konseling seperti apa yang cocok dalam meningkatkan kinerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Hadari, Nawawi. 2003. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. (Edisi II, Cetakan Keempat Belas). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- McCormick, Ernest. J., Tiffin, Joseph. 1979. Industrial Psychology (6th edition). New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Miner, John. B. 1990. Organizational Behavior: Performance and Productivity. New York: Random House.
- Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Timpe, A Dale. 1993. Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.