

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini masyarakat mengalami perkembangan baru, terutama di bidang ketenagakerjaan tentang perubahan pola kerja. Perubahan pola yang signifikan telah terjadi selama tiga tahun terakhir. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan harus mengalami perubahan pola kerja yang signifikan sebagai akibat dari pandemi *COVID-19*. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, ada tanda-tanda bahwa adanya perubahan dalam kondisi pola kerja.

Perubahan pola kerja yang signifikan yang disebabkan oleh *lockdown*, karantina, dan *Work From Home* (WFH), sekarang telah kembali normal. Perubahan pola kerja ini tidak hanya memiliki dampak positif, tetapi juga menyebabkan kemungkinan karyawan mengalami kelelahan secara fisik, kehilangan semangat kerja, dan penurunan kualitas kerja, yang tentu akan berdampak pada kinerja karyawan.

Perlu adanya tindakan yang cepat dan tepat untuk mengatasi penurunan etos kerja yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Pihak yang bertanggung jawab atas *Immigration Custom Quarantine and Security* (ICQS) Pandaruan akan melakukan upaya untuk mengatasi keadaan tersebut. Etos kerja, juga dikenal sebagai “etika kerja”, adalah pandangan, ide, atau kerangka berpikir yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang tentang pekerjaan dan ditunjukkan dalam perilaku tertentu. Budaya,

kebiasaan, dan nilai yang dipelajari selama hidup seseorang biasanya mempengaruhi etos kerja, yang pada akhirnya membentuk keyakinan dalam diri.

Semua kemajuan dan perubahan dalam etos kerja karyawan menjadi tanggung jawab pimpinan, yang dikhususkan di beberapa perusahaan pada Departemen HRD. Namun, di beberapa perusahaan, pimpinan atau kepala yang bertanggung jawab langsung melakukan konseling untuk karyawan. Masalah etos kerja ini mendorong layanan konseling individu dan kelompok untuk karyawan. Sebab layanan konseling karyawan merupakan bagian dari manajemen karir perusahaan, istilah penyebutan layanan konseling karir dianggap cukup tepat.

Departemen sumber daya manusia yang ada di ICQS Pandaruan ini pastinya berusaha memberikan layanan konseling karir kepada karyawan. Ini adalah upaya untuk meningkatkan etos pekerja yang terkena dampak dari perubahan pola kerja yang terjadi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masalah ini cenderung lebih dominan pada individu daripada kelompok. Oleh karena itu, layanan konseling ini menggunakan pendekatan konseling individu.

Penelitian ini mengamati layanan konseling karir untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Biasanya, penelitian tentang etos kerja ini akan berkaitan dengan manajemen perusahaan atau pengembangan sumber daya manusia. Namun, banyak penelitian yang mengaitkannya dengan masalah karier siswa dan mahasiswa. Salah satu motivasi peneliti untuk melakukan

penelitian adalah keinginan untuk menggabungkan kedua topik ini. Topik yang masih jarang diteliti ini menarik karena selain sesuai dengan minat peneliti, juga dapat memberikan pengetahuan tambahan kepada mereka yang membutuhkannya.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini merupakan jenis layanan konseling karier yang digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan di ICQS Pandaruan Limbang, Sarawak, jadi harus ada batasan dalam penelitian. Beberapa hal yang ingin diketahui adalah:

1. Bagaimana kondisi etos kerja karyawan di ICQS?
2. Bagaimana bentuk layanan konseling karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan di ICQS?
3. Bagaimana hasil layanan konseling karir yang dilakukan pada karyawan di ICQS?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi etos kerja karyawan di ICQS.
2. Untuk mengetahui bentuk layanan konseling karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan di ICQS.
3. Untuk mengetahui hasil dari layanan konseling karir yang dilakukan pada karyawan di ICQS.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Segi Teori

Diharapkan penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan Bimbingan dan Konseling tentang materi konseling industri. Selain itu, akan bermanfaat untuk penelitian mendatang di jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Secara Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis karena dapat memberikan pengetahuan teoritis dan bahan evaluasi bagi perusahaan yang diteliti. Sementara itu, bagi peneliti, dapat memberikan pengetahuan tentang proses magang dan bagaimana menjadi praktisi HR, penanggung jawab, atau anggota perusahaan di masa mendatang.

E. Landasan Pemikiran

1. Penelitian Sebelumnya

Fokus penelitian ini berfungsi untuk menghindari kesamaan dan plagiarisme, mempermudah pengumpulan data, dan menggunakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan pengolahan data. Penelitian yang dilakukan oleh Zadrian Ardi, dkk. (2021) adalah temuan pertama yang menjadi acuan penulis.

Penelitian Zadrian Ardi, dkk (2021) berjudul, “Kepuasan Kerja Pegawai Selama Pandemi *Covid-19* dan Peran Konselor”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui dampak dari adanya pandemi terhadap kinerja karyawan dan peran konselor dalam mengoptimalkan kesehatan mental. Metode penelitian ini adalah Kualitatif.

Hasil penelitian oleh Zardian Ardi et al. menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun sebagai akibat dari stres kerja yang disebabkan oleh pandemi *COVID-19*. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan layanan atau pelatihan untuk membantu mengembangkan potensi mereka. Hasil temuan ini menjadi penting karena konselor mempermudah karyawan atau pekerja untuk berkonsultasi dengan menggunakan teknologi dan media sosial, yang memudahkan komunikasi dan memberikan layanan. Pada akhirnya, kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan dan menentukan kualitas barang atau jasa yang dibuat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini adalah yang paling baru dan relevan dengan situasi saat ini. Serta penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Salah satu saran yang mungkin dapat dipertimbangkan untuk penelitian ini adalah bahwa bentuk layanan dari konselor tidak dijelaskan dengan detail dalam bentuk kegiatan. Oleh sebab itu, dianggap bahwa hal ini akan mendorong penulis untuk meneruskan bentuk layanan yang telah dijelaskan dalam bentuk kegiatan secara nyata. Sedangkan untuk penelitian lain, diantaranya :

- a) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang disusun oleh Achmad Faisal A, dkk pada 2017;
- b) Konseling Karir dan Pekerjaan Layak yang Berkelanjutan : Hubungan dan Ketegangan yang disusun oleh Mary McMahon dan Mark Watson pada 2020;
- c) Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado oleh Ludifa Lupang pada 2013;
- d) Model Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha oleh Adi Indrayanto, dkk pada 2017; dan
- e) Konseling Karir Pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru oleh Reswi Dinny pada 2020 merupakan sumber pengetahuan tambahan dalam menunjang penelitian ini.

Karena penelitian ini lebih banyak dilakukan di fakultas ekonomi dan jurusan yang terkait dengan bidang perkantoran, penulis berusaha untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang diperlukan oleh para konselor yang ingin memulai karir mereka di bidang industri, terutama bagi mahasiswa Bimbingan Konseling Islam yang masih kurang dikenal dengan industri perkantoran. ditemukan fakta bahwa penelitian tentang konseling di perusahaan masih jarang, informasi ini dapat ketika peneliti melakukan

pencarian dalam upaya menambah referensi untuk meneruskan penelitian.

Oleh karena itu, jurusan Bimbingan Konseling Islam dengan gelar S. Sos ini menjadi sebuah kesempatan yang cukup baik untuk masuk ke dunia industri dengan mudah. Serta, penulis merasa bahwa mempelajari berbagai topik dan penelitian tentang konseling industri dan konseling karir sangat penting bagi mereka yang tertarik di bidang ini. Maka diharapkan juga bahwa penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru kepada mereka yang membutuhkannya.

2. Landasan Teoritis

Menurut Tolbert yang dikutip Prayitno (2004:101) konseling merupakan hubungan pribadi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang yang mana melalui hubungan tersebut, konselor menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk menyediakan situasi belajar, membantu klien memahami diri sendiri pada saat ini dan/atau keadaannya di masa depan melalui apa yang dia lakukan saat ini dengan menggunakan potensi yang dimilikinya, dalam rangka mencapai kesejahteraannya.

Menurut Gibson, dkk (1995:305) karir merupakan serangkaian sikap dan perilaku yang erat kaitannya dengan pengalaman dan aktivitas kerja dalam rentang waktu kehidupan seseorang dan serangkaian aktivitas kerja yang terjadi secara *continue*.

Menurut Marsudi yang dikutip oleh Defriyanto dan Neti (2016:209), bimbingan konseling karir merupakan suatu perangkat yang mana lebih tepatnya berupa program yang sistematis, teknik, proses, dan layanan yang dilakukan dalam upaya membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri sendiri dan pengenalan terhadap kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, waktu luang, dan mengembangkan keterampilan mengambil keputusan sehingga individu yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Seorang konselor biasanya berbicara dengan kliennya. Akan tetapi, dalam beberapa situasi, menggunakan tenaga profesi konselor dianggap kurang efektif bila menyelesaikan masalah kecil. Oleh karena itu, di beberapa perusahaan, layanan konseling ini biasanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Misalnya, manajer, supervisor, kepala divisi, kepala cabang, dan jajaran direksi sesuai dengan masalah yang dihadapi. Konselor profesional biasanya dipanggil atau dibutuhkan khusus untuk masalah tertentu yang biasanya sangat besar dan tidak dapat ditangani oleh perusahaan sendiri.

Menurut Wijayanti (2012:113) dalam Achmad Faisal, dkk (2017:30) ada beberapa unsur etos kerja yang mana diantaranya adalah nilai-nilai psikologis seseorang, pandangan yang sudah mendarah daging, serta sikap dan harapan seseorang, semuanya itu dapat menunjukkan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Etos kerja ini merupakan hal

yang sangat krusial yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Produk atau pekerjaan yang dibuat oleh seseorang tentunya bergantung pada bagaimana mereka bekerja.

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

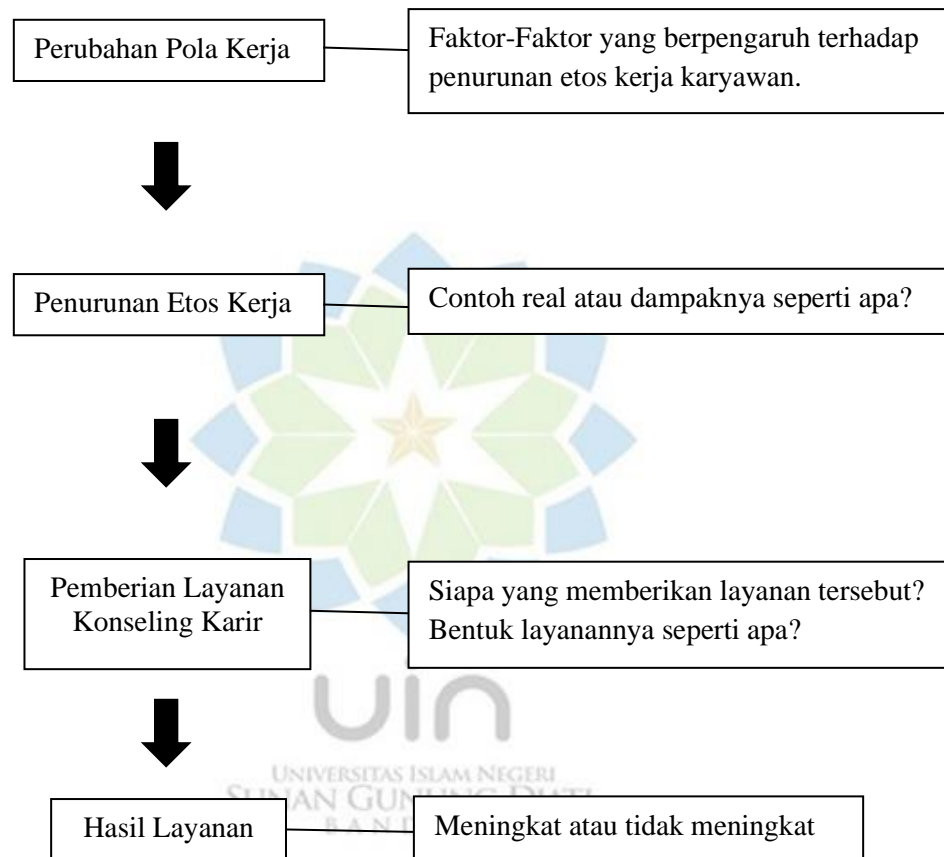
Pada hakikatnya, karyawan ini merupakan sumber daya manusia yang sangat penting karena tanpa mereka suatu tidak dapat beroperasi. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dan sumber daya alam harus seimbang. sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Islam semua hamba dianjurkan untuk bekerja sebagai salah satu amalan beribadah kepada Allah SWT, sesuai dengan hukum Islam.

Dalam dua tahun terakhir ini, ada perubahan pola yang sangat signifikan dalam perkembangan terbaru di masyarakat, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan harus mengalami perubahan pola kerja yang signifikan sebagai akibat dari pandemi *COVID-19*. Di antara perubahan pola kerja tersebut adalah penerapan WFH (*Work From Home*), peningkatan beban kerja dan tanggung jawab, dan perubahan dalam pola pasar dan tuntutan.

Dengan perubahan pola kerja ini, sangat mungkin bahwa karyawan mengalami stres kerja, kelelahan, kehilangan semangat kerja, dan

penurunan kualitas kerja, yang semuanya akan berdampak negatif pada kinerja mereka sendiri. Perusahaan juga akan mengalami kerugian karena perubahan pola kerja ini.

3. Kerangka Konseptual



F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ICQS Pandaruan 98700 Limbang, Sarawak, Malaysia. ICQS (*Immigration Custom Quarantine and Security*). Pandaruan ini merupakan instansi yang melaksanakan tugas pelayanan dan pengawasan kepabeanan, keimigrasian dan kekarantinaaan. Alasan saya mengambil lokasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Tersedianya data yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.
- b. Adanya relevansi kajian yang saya ampu dengan rencana penelitian.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, sebagaimana disebutkan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong (2006) bahwasanya metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif seperti kata-kata tertulis dari orang-orang dan data-data dari perilaku yang dapat diamati. Menurut Kirk dan Miller yang dikutip oleh Moeleong (2006) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan tradisi dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara mendasar bergantung pada pengamatan manusia baik dalam ruang lingkupnya maupun dalam istilahnya.

Pada dasarnya, sangat jelas bahwa penelitian kualitatif selalu mengutamakan latar belakang alamiah, dan hasilnya digunakan untuk menafsirkan fenomena. Jenis penelitian ini biasanya menggunakan metode seperti wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena masalah yang diteliti cenderung kompleks dan dinamis. Karena itu, data yang dikumpulkan dari narasumber lebih natural dan alami karena studi kasus yang ada di bidang ini mendorong peneliti untuk melihat sendiri masalah yang diteliti. Karena itu, dianggap ideal untuk penelitian yang membutuhkan banyak pengamatan ini untuk menyampaikan data secara deskriptif.

3. Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang mana sesuai dengan fokus penelitian yang diajukan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian, diantaranya :

1. Data untuk mengetahui mengenai beberapa faktor penyebab menurunnya etos kerja karyawan.
2. Data untuk mengetahui bentuk layanan konseling karir dalam menangani penurunan etos kerja pada karyawan.
3. Data untuk mengetahui mengenai hasil dari konseling karir yang dilakukan dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

b) Sumber Data

Menurut Lofland yang dijelaskan oleh Moleong (2006) mengenai sumber data utama dalam penelitian dengan metode kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, sedangkan selebihnya seperti dokumen dan lain-lain hanya merupakan sumber data

tambahan saja. Dalam penjelasan ini dimaksudkan bahwa kata-kata dan tindakan yang dimaksud adalah ungkapan-ungkapan lisan dan perbuatan yang diamati dan diperhatikan pada saat observasi maupun wawancara merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan untuk sumber data tambahan bisa berbentuk sumber tertulis seperti dokumen, daftar absensi, dan dokumentasi seperti foto, poster, dsb.

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan disebut data primer. Peneliti akan melakukan wawancara dengan informan tentang peran mereka sebagai Kepala Pengarah Imigrasi di ICQS Pandaruan. Kepala Pengarah Imigrasi Pandaruan adalah sumber data utama penelitian ini, dan karyawan ICQS Pandaruan adalah sumber data pendukung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan yang memiliki informasi tambahan untuk data primer. Dokumen atau arsip yang diperoleh dari berbagai sumber, foto pendukung, dan data terkait dalam penelitian adalah semua contoh data sekunder dalam penelitian ini. Foto-foto dokumentasi kegiatan layanan konseling dan arsip satuan layanan konseling yang telah dilakukan

4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Ikhsan Gunawan (2010:68) teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah teknik observasi *participant*, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan triangulasi atau gabungan dari ketiganya.

a. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi peserta. Sedangkan untuk dokumentasi, hanya foto yang digunakan untuk melengkapi data penting tentang kegiatan penelitian.

b. Observasi

Menurut Riyanto (2010:96) observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi *participant* yang berarti penulis melihat apa yang terjadi di lapangan saat berpartisipasi dalam kegiatan. Alasan peneliti memilih untuk melakukan observasi *participant* ini karena data yang diperoleh melalui metode ini lebih tajam dan sampai pada tahap pemahaman makna setiap perilaku. Jenis partisipasi yang dilakukan di lapangan adalah moderat, yang berarti ada kesinambungan dalam proses observasi, dengan peneliti menjadi orang dalam dan peneliti menjadi orang luar. Peneliti terlibat dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semua kegiatan. sebab dalam pelaksanaannya tidak semua kegiatan dapat diikuti oleh peneliti,

maka observasi partisipasi moderat dirasa observasi yang cukup tepat. Objek dalam observasi terdiri dari tiga komponen yakni:

- a) *Place*, tempat Dimana interaksi berlangsung
 - b) *Man*, pelaku atau orang-orang dalam peran tertentu yang akan diteliti yakni karyawan di ICQS Pandaruan.
 - c) *Activity*, kegiatan yang dilakukan yakni yang berkenaan dengan topik yang diangkat oleh peneliti.
- c. Wawancara

Dalam penelitian kualitatif deskriptif, wawancara atau interview biasanya dilakukan secara langsung dengan narasumber. Namun, saat ini, wawancara atau interview dapat dilakukan secara online melalui platform teknologi informasi seperti Zoom, Google Meet, Skype, Line, dll sebab teknologi yang sudah berkembang.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur sebagaimana yang disebutkan oleh Sugiyono dalam Iksan Gunawan (2010:68) bahwa wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang dilakukan secara lebih bebas dan terbuka yang mana subjeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui apa maksud dari wawancara tersebut. Wawancara ini dilakukan sampai peneliti merasa cukup dan tidak menemukan informasi baru lagi atau disebut juga data sudah jenuh.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2007: 246),

analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga tuntas, sampai datanya jenuh. Teknik analisis data pada penelitian kualitatif deskriptif ini peneliti menggunakan tiga prosedur perolehan data:

a. Reduksi Data

Langkah pertama dalam analisis data yaitu reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya bila diperlukan (Sugiyono, 2007:247).

Peneliti dalam penelitian ini akan mengumpulkan hasil wawancara untuk direkam, kemudian hasil pengamatan dan dokumen yang berkaitan dengan proses.

b. Penyajian Data

Langkah kedua dalam analisis data yaitu penyajian data. Penyajian data adalah penyusunan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penolakan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, atau sejenisnya. (Sugiyono, 2007:249).

Peneliti dalam penelitian ini akan menyajikan data dalam bentuk teks, naratif, tabel, foto, dan bagan.

c. Verifikasi Data

Sugiyono (2007:25) langkah terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak dikarenakan masalah yang ada dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti terjun ke lapangan. Jika kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung dengan bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dipercaya atau kredibel.

