



PERMASALAHAN PSIKOLOGI PERKOTAAN DAN SOLUSINYA

Kumpulan Artikel yang Diterbitkan Dalam Rangka
30 Tahun Fakultas Psikologi Universitas Surabaya



Fakultas Psikologi
Universitas Surabaya

Editor:
Dimas Armand Santosa



UBAYA
UNIVERSITAS SURABAYA

**PERMASALAHAN PSIKOLOGI
PERKOTAAN DAN SOLUSINYA.**

Kumpulan Artikel yang Diterbitkan
Dalam Rangka 30 Tahun
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

Editor:
Dimas Armand Santosa

Penerbit:
Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

©2012

Penerbit: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau mengutip sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis pemegang hak cipta

Cetakan pertama

Dicetak di Indonesia

ISBN 978-602-18900-2-8

Penanggung Jawab:

Ide Bagus Siaputra

Pengarah:

Hari K. Lasmono

Editor:

Dimas Armand Santosa

Desain:

Tonny

Tim Kerja:

Hari K. Lasmono
Ide Bagus Siaputra
Marselius Sampe Tondok

Monique Elizabeth Sukamto
Tonny
V. Heru Hariyanto

PENGANTAR

Terkadang, berbagai problema kehidupan datang menerpa laksana hujan. Kita seakan-akan dipaksa menarik napas panjang atau mengelus dada ketika apa yang kita inginkan tidak kunjung datang dan justru digantikan berbagai macam rintangan dan tantangan. Di saat seperti itu, kita membutuhkan untaian kebijaksanaan yang menyejukkan hati laksana embun dan mencerahkan pikiran bak sang fajar.

Runyamnya berbagai kesibukan tak jarang menyandera kita tanpa ampun. Kita seringkali mengeluh tak cukup waktu, khususnya untuk mengasah diri atau menimba ilmu. Akhirnya, tidak jarang, kita merasa makin terperosok dalam jurang kegalauan. Adakah solusi instan untuk menghalau semua kegalauan itu? Jawabannya tentu saja, ADA!!!

Dalam buku ini tersajikan 140 artikel yang diyakini dapat memberikan inspirasi, wawasan, dan tentu saja harapan baru bagi para pembacanya. Semua artikel diupayakan untuk dapat tersajikan dalam bentuk ringkas dengan bahasa yang mudah dipahami. Jikalau rerata kecepatan membaca adalah 250 – 300 kata per menit, maka kebanyakan artikel dapat dibaca sampai habis dalam waktu kurang dari 3 menit. Artinya, artikel-artikel ini dapat diselesaikan dalam satu kali baca. Hal ini merupakan sesuatu yang penting demi memastikan bahwa tiap pembaca dapat memperoleh solusi untuk mengatasi segala macam kegalauan secara efektif dan efisien. Solusi yang ditawarkan tergolong efektif karena disediakan oleh para ahli, yaitu keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. Solusi ini juga tergolong efisien karena dapat dipahami dalam waktu singkat.

Sejak 2004 harian Surabaya Post telah memberi kesempatan kepada Fakultas Psikologi Universitas Surabaya untuk mengisinya dengan berbagai wacana menyangkut perkembangan psikologis anak, remaja, maupun dewasa. Kerja sama tersebut terus berlangsung sebagai sumbangsih fakultas kami kepada para pembaca Surabaya Post dalam memperkaya pengetahuan dan wawasannya tentang masalah-masalah yang terkait perilakunya dalam kehidupan sehari-hari agar kehidupan masyarakat makin harmonis dan bahagia.

Tulisan sebaik apa pun bila hanya dimuat di suatu harian pasti sulit dijamin kelanggannya dan tak jarang berakhir menjadi pembungkus barang atau alas duduk. Agar karya-karya bermutu selama sewindu tersebut terabadikan, kami telah menyeleksi dan memilah-milahnya untuk diterbitkan sebagai sumbangsih kepada masyarakat umum agar dapat juga menikmatinya kapan saja dan di mana saja.

Sumbangsih ini kami persembahkan dalam rangka memperingati ulang tahun ke-30 fakultas kami, pada 2 September 2012. Segala kritik dan saran akan sangat bermanfaat bagi kami, untuk mana kami sampaikan terima kasih sebesar-besarnya.

Akhir kata, selamat menikmati, semoga segala kegalauan yang ada dapat segera berlalu.

Surabaya, 2 September 2012

Ide Bagus Siaputra

DAFTAR ISI

COVER	i
COPYRIGHT.....	ii
PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
ANAK DAN REMAJA.....	1
Mengapa Berperilaku Tidak Sehat?	2
Manfaat Sebuah Permainan.....	5
Aku dan Teman-Temanku.....	8
Mengajak Anak Belajar dengan Cara Menyenangkan	11
Aku, Kakakku, dan Adikku.....	14
Melatih Anak Berpuasa	17
Nilai Pasar Anak.....	21
<i>Overprotective</i> Menuai <i>Learned Helplessness?</i>	25
Perceraian di Mata Anak (1).....	27
Perceraian di Mata Anak (2-Habis).....	29
Anak Anda Suka Bermain Games?	31
Hiperaktif-kah Anakku?	36
Terapi Perilaku untuk Anak dengan Gangguan Hiperkinetik.....	40
Apakah Anakku Mengalami Gangguan dalam Perkembangan Bahasa dan Bicaranya?.....	44
Terapi Diet Makanan untuk Anak dengan Gangguan Hiperkinetik.....	47
Terapi Obat untuk Anak dengan Gangguan Hiperkinetik.....	51
Mengenali dan Mengatasi Kesulitan Belajar Anak dengan Gangguan Hiperkinetik	55

Menyikapi Persaingan Antar Saudara: Sebuah Tinjauan dari Teori Alfred Adler.....	61
Dilematis Keterlibatan Kakek-Nenek dalam Pengasuhan Anak	68
Gangguan Eliminasi pada Anak (1): Membantu Anak Mengatasi Masalah Ngompol.....	71
Gangguan Eliminasi pada Anak (2-Habis): Mengapa Anaku Masih Berak di Celana?	75
Penyesuaian Sosial Anak	79
Sang Anak: "Tumbuh Antara Rumah – Sekolah dan Masyarakat"	82
Mengembangkan Kemandirian Anak.....	88
Meningkatkan Keterampilan Membaca	91
Anak Anda Mogok Sekolah?	94
Mengenali dan Mengembangkan Bakat Istimewa	98
Pengembangan Keberbakatan Anak dalam Keluarga	112
Mengembangkan Ketrampilan Hidup pada Anak	116
Peran Aspek Afektif dalam Belajar.....	119
Melatihkan Kendali Diri Pada Anak.....	122
Perluakah Hukuman?.....	125
<i>Play Therapy</i>	128
Les Itu Perlu, Ya?	133
Bermain atau Belajar?.....	135
Anak dan Teman Sebaya, Tak Selalu Akur	137
Menemukan Sukacita dengan Anak Cacat	140
Mendorong Dan Membentuk Kemampuan Sosial Bayi	143
Ketika Perceraian (1): Mempersiapkan Anak Menghadapi Perceraian	145
Ketika Perceraian (2): Dampak Perceraian bagi Anak	150

Ketika Perceraian (3-Habis): Memandu Anak	
Melewati Masa Krisis Perceraian	154
Kemitraan antara Rumah-Sekolah.....	158
Mencegah Anak Menjadi Kriminal.....	162
Menanamkan Nilai Agama Pada Anak.....	164
Belajar di Perguruan Tinggi	168
Keluarga Konsep Diri Remaja.....	171
Menjadi Seorang Sahabat.....	174
Aktivitas Bersama Sahabat	177
Aspirasi Remaja Terhadap Pekerjaan	179
Orangtua Idaman Remaja.....	181
Mendiskusikan Seksualitas Remaja: Panduan bagi	
Orangtua	185
Remaja dan Teknologi.....	188
Memiliki Citra Tubuh yang Positif (1): Tubuh Ideal	
yang Sehat.....	193
Memiliki Citra Tubuh yang Positif (2-Habis): 'Bahaya'	
Jika Kita Terus Merasa Tidak Puas.....	198
<i>Preman Sekolah</i>	<i>203</i>
Mendampingi Remaja dalam Kehidupan Keluarga	
dan Sekolah.....	206
Masturbasi	209
Remaja dan Kesehatan Reproduksi	211
Ini (Februari) Bulan Cinta, Tapi Anda Kehilangan	
Cinta, Lalu?.....	215
DEWASA	220
<i>Menopause... Masihkah Ditakuti?</i>	<i>221</i>
Cinta Abadi Suami Istri	224
Ibu: Penyayang atau Penuntut?	229
Atasan Ideal.....	233

<i>Family Technostress</i>	236
Mitos dan Fakta Seputar Pemberdayaan Perempuan	238
Membangun Komunikasi Seksual yang Sehat	242
Efektif dan Efisien: Mana yang Utama?	245
Menjadi Proaktif (1): Kunci Efektivitas Pribadi	248
Menjadi Proaktif (2-Habis): Fokus pada Lingkup Pengaruh	251
Hidup dengan Bencana	255
Prokrastinasi: Ketika Penunda-nundaan Menjadi Kebiasaan	259
Menggapai Hidup Sehat dan Bermakna Pada Karyawan Purna Tugas	263
Melajang? <i>Enjoy Aja</i>	270
Melihat ke Dalam, Menghayati Kekinian, dan Menikmati Kebahagiaan	273
Mensiasati Ancaman "Tembok Batu" dalam Komunikasi Suami Istri	276
Hidup Perempuan Tanpa Anak	279
<i>Pet Therapy</i>: Sebuah Alternatif <i>Treatment</i> bagi Masyarakat Modern	283
Musik di Usia Lanjut	286
Bikin Kerja Tetap <i>Fun... Why Not?</i>	289
Tipe yang Manakah Anda dalam Bekerja?	293
Konflik Kerja-Keluarga: Dilema Ibu Pekerja	296
Menyeimbangkan Kehidupan Kerja dan Keluarga ..	299
Orang Tipe Apa Anda dalam Menerima Kritik?	303
Memahami Perilaku Pengemudi di Jalan Raya	306
Mengharap Burung Terbang, Punai di Tangan Dilepaskan	309
Berwirausaha dengan Melihat Potensi Pasar	311

Kompetensi, Bukan Ijazah S1, S2, ataupun S3.....	313
Mengenal Diri: Langkah Awal Merencanakan Karir	
.....	316
Wawancara Kerja? Siapa Takut?.....	318
Mengenal Konseling Perusahaan.....	321
Semangat Mendidik	330
Psikotes... Siapa Takut?.....	333
Apa Anda Takut Berbicara di Depan Umum?.....	335
Serangan Panik	337
Seni Memimpin Diri Sendiri.....	339
Stres Kemacetan Lalulintas: Bagaimana	
Mengatasinya?	343
Kita, Tertib Berlalulintas, dan Korupsi	350
Pencegahan Dini Kekerasan Dalam Rumah Tangga	
.....	355
Mitos Perkawinan	360
Peran Ibu dan Dukungan Sosial	363
Menjadi Ibu: Tidak Depresi Saja Sudah Bagus	366
Antara Kendali dan Otonomi: Reaksi atas Jejaring	
Sosial di Indonesia	369
Menjadi Perempuan <i>Single</i>.....	372
UMUM	375
Kesepian di Masa Tua Tidak Sekedar Berbicara	
Tentang Jarak.....	376
Mitos-Mitos yang Menghambat Kebahagiaan di Hari	
Tua.....	379
Emosi yang Terkendali	382
Takut Naik Pesawat	385
Kecanduan Telepon Genggam.....	387
<i>Flow</i>.....	389

Intiplah Pola Pikir Kekinian Anda.....	391
Hati-Hati dengan <i>Self-Efficacy</i>.....	395
<i>Psycho-Entrepreneurship</i>.....	398
Menghargai Mereka yang “Berbeda”.....	400
Menyikapi Pornografi	404
Cinta dan Diri yang Sehat.....	407
<i>Reality Show</i> di TV, Bermanfaatkah?	409
“Aku Mau Bunuh Diri”	412
Apakah Anda Benar-Benar Mendengarkan?	416
<i>Adversity Quotient</i> (1): Ubah Hambatan Jadi Peluang	421
<i>Adversity Quotient</i> (2-Habis): Dimensi dan Cara Meningkatkan.....	426
Terapi Tawa: Suatu Langkah Maju Sebagai Upaya Penurunan Stres	430
Berbahagia dengan Berbagi.....	435
Lima Belas Jalan Menuju Bahagia: Merajut Makna, Menenun Asa, Menjadi Bahagia	437
Bunuh Diri: Cermin Kompleksitas Problem Manusia	443
Fobia = Takut?	446
Menjadi Diri yang Sejati.....	450
Terapi Musik.....	453
<i>Training Or Holiday?</i>	457
Bimbingan Skripsi Berbasis Ergonomi	460
Beban Kognitif dalam Pembelajaran	463
Mengembangkan Kepercayaan Diri	466
<i>Experiential Learning</i>.....	469
<i>Technology Readiness</i> Sebagai Bagian dari Pengembangan Diri.....	472
Stres Itu Positif	475

<i>"It's Not Only For Bread"</i>	477
<i>Simulacra</i> Facebook : Antara Alternatif Mencari Dukungan Sosial dan Potensi Kecanduan Internet	480
Optimis yang Realistis	483
Pendidikan Seksualitas Sepanjang Rentang Kehidupan	486
Standarisasi Perempuan	489
Paradoks Antara Razia dan Kesejahteraan Sosial ...	491

Mengenal Konseling Perusahaan

Verina Halim Secapramana

Performance management merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok kerja, dan individu di bawah pengendalian manajer. Hubungan yang terjadi antara manajer dan individu ataupun kelompok kerja tersebut bukanlah bersifat otoriter, melainkan lebih didasarkan atas azas demokrasi, yang menekankan pada penghargaan atas kebebasan serta hak individu sebagai manusia dewasa yang mampu mengatur hidupnya sendiri dan bertanggung jawab atas pilihan yang telah ditentukannya sendiri. Udara humanisme tampaknya semakin menyebar di seluruh bagian dunia. Indonesia sebagai salah satu bagian dari negara-negara di dunia mau tidak mau juga terkena imbas tersebut.

Performance management didasarkan pada kesepakatan tentang tujuan, persyaratan kompetensi, pengetahuan, dan ketrampilan, maupun rencana kerja dan rencana pengembangan. Secara khusus performance management bertujuan untuk meningkatkan aspek-aspek kinerja seperti prestasi, pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya, serta efektivitas kerja sehari-hari. Performance management mencoba untuk mengintegrasikan tujuan dari berbagai pihak yang terkait dalam organisasi, yakni organisasi, individu, dan kelompok kerja, dengan tetap berpegang pada nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Performance management dianggap potensial untuk menunjang perubahan budaya dan perubahan perilaku, sekaligus sebagai alat untuk memberdayakan manusia yang berada di dalam organisasi dengan cara lebih banyak memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada mereka untuk mengendalikan pekerjaan dan perkembangan pribadi masing-masing. Konsep pemberdayaan mencakup pula pengertian membantu manusianya untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan guna memaksimalkan kontribusi, sehingga tercapai kepuasan, baik bagi organisasi, maupun bagi individunya sendiri. Walaupun tidak selalu, namun seringkali hal ini juga menjadi patokan dalam menentukan penghargaan terhadap seseorang secara materi.

Adanya kebutuhan untuk memberdayakan manusia dan pandangan mengenai pentingnya menciptakan kemitraan antara manajer dan stafnya merupakan dua di antara beberapa keyakinan

yang mendasari pengaturan kinerja ini. Pengaturan yang diberlakukan lebih atas dasar kesepakatan daripada perintah atau keharusan mencerminkan adanya roh pendidikan, dengan tujuan untuk melatih orang guna mendidik dirinya sendiri dan mengarahkan perilakunya sendiri di dalam setting kerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Charles Handy (1989 dalam Armstrong, 1994, h. 33), bahwa : "Performance management systems can help managers to:

- be teachers, counsellors and friends, as much or more than they are commanders and judges;
- trust people to use their own methods to achieve the manager's own ends;
- delegate on the basis of a positive will to trust and to enable, and a willingness to be trusted and enabled
- become 'post-heroic' leaders who know that every problem can be solved in such a way as to develop other people's capacity to handle it."

Drucker (1955 dalam Armstrong, 1994, h. 37) menyatakan bahwa : " Development is always self development. Nothing could be more absurd than for the enterprise to assume responsibility for the development of a man. The responsibility rests with the individual, his abilities, his efforts." Namun lebih lanjut ia menyatakan "Every manager in a business has the opportunity to encourage individual self-development or to stifle it, to direct it or to misdirect it. He should be specifically assigned the responsibility for helping all people working with him to focus, direct and apply their self-development efforts productively."

Penekanan pada proses dari performance management jauh lebih penting daripada isi sistem manajemennya, sendiri. Untuk itu manajer dihadapkan pada situasi yang baru dan lebih menantang, yang antara lain membutuhkan ketrampilan untuk memberikan umpan balik, pendampingan, dan konseling.

Konseling : Helping Profession

Psikologi Konseling baru diakui pada tahun 1951 oleh Asosiasi Psikologi Amerika (American Psychological Association) dalam konferensinya di North Western University. Walaupun dibandingkan cabang-cabang psikologi yang lain, cabang psikologi terapan ini masih belum mencapai 50 tahun, namun usaha-usaha untuk mengembangkan ilmu ini sebenarnya sudah dimulai sejak satu abad yang lalu, sejak Freud, bahkan sebelumnya.

Dasar filosofis dari Psikologi Konseling adalah itikad untuk mengembangkan keseimbangan individu dan eksistensinya dalam interaksi dengan lingkungan. Dalam hal ini, psikologi konseling memandang individu sebagai persona eksistensial, yang selalu berusaha menyesuaikan diri untuk memperoleh harmonisasi dengan lingkungannya. Maka untuk membantu individu dalam menyesuaikan diri secara efektif dengan lingkungannya, psikologi konseling menaruh minat pada higologi, artinya pendekatan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk mengembangkan secara integratif sumber-sumber daya personal dan sosial, serta tendensi-tendensi adaptif yang normal yang terdapat pada individu tertentu. Keunikan yang paling menonjol dari psikologi konseling sehubungan dengan ruang lingkup pekerjaan para ahlinya ialah bahwa para ahli psikologi konseling dapat membahasakan suatu lingkungan dengan satu dimensi yang positif. Mereka sanggup bekerja dengan individu-individu yang hidup dan berfungsi dalam rupa-rupa lingkungan. Karena itu para ahli psikologi konseling bisa bekerja di pusat-pusat penyuluhan universitas, sekolah menengah, pusat-pusat rehabilitasi, lembaga-lembaga sosial, industri, kantor-kantor perdagangan dan pemerintah. Dengan kata lain mereka bisa bekerja dalam lingkungan pendidikan, medis, sosial, dan administratif. Pokoknya, di mana ada orang yang membutuhkan bantuan dalam menggerakkan dan mengkonsolidasi sumber-sumber daya personal dan sosial untuk memperoleh penyesuaian diri yang baik, maka psikologi konseling dapat mengabdikan dirinya.

Dua di antara sekian karakter konseling yang menurut Patterson (1967, dalam Konseng, 1996, h. 38) perlu diingat adalah bahwa :

1. Konseling memberi perhatian pada proses mempengaruhi perubahan tingkah laku konseli yang suka rela. Dalam arti konseli sendiri ingin berubah dan mencari konselor untuk membantunya.

2. Tujuan konseling ialah menyiapkan kondisi yang memungkinkan terjadinya perubahan tingkah laku secara sukarela. Kondisi itu misalnya memberi perhatian terhadap hak individu, kebebasan dan otonomi pribadi dalam menentukan pilihan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan kuatnya prinsip humanisme tertanam sebagai dasar filosofis dari psikologi konseling, sebagaimana dirasakan pula pada performance management. Pada dasarnya konseling adalah kegiatan untuk menolong diri sendiri dalam hubungannya dengan perkembangan pribadi. Salah satu tujuan penting dari performance management adalah agar individu menjadi lebih bertanggung jawab terhadap perkembangan dirinya sendiri. Oleh karena itu konseling merupakan pusat dari performance management.

Konseling Perusahaan, Konseling Manajemen

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

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

Pada awalnya konseling perusahaan lebih banyak menangani masalah hubungan antar manusia dalam lingkup perusahaan (1913). Kemudian pada tahun 1940 jasa konseling lebih dimaksudkan sebagai salah satu usaha pendidikan kesehatan di tempat kerja yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam menangani kesejahteraan fisik dan mental, seperti alkohol, merokok,

manajemen stress, menjaga kesehatan jantung, dll. Penanganan terhadap masalah kecanduan alkohol dilakukan secara interdisipliner, yakni oleh ex-alcoholics, psikiater, social workers, occupational & industrial psychologist, dan staf personalia. Mulai tahun 1960 counsellors & counselling psychologist merupakan tim kesehatan mental, di mana konseling individu menjadi bagian dari pelayanan Employee Assistance Programme (EAP), yang terkait dengan kinerja karyawan, terapan manajemen dan kepemimpinan, pelatihan supervisor, dan dukungan terhadap seluruh level karyawan, termasuk pelatihan yang membantu individu dan organisasi dalam menghadapi perubahan.

Konseling dalam hal ini bersifat preventif, dengan fungsi antara lain :

1. Mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi
2. Sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental. Egan (1994) menghitung biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menangani masalah psikologis dan sosial serta problem karyawan yang "mahal" nilainya, seperti hubungan kerja sama dalam kelompok, alkoholik, perceraian, kematian yang mempengaruhi terjadinya kesalahan kerja. Bila tidak ditangani, maka dapat dihitung besarnya kerugian yang diderita.
3. Meningkatkan nilai Sumber Daya Insani sebagai asset organisasi. Dengan semakin tingginya kesadaran bahwa manusia adalah asset organisasi, maka jasa konseling diadakan untuk mengatur kekuatan-kekuatan organisasi secara konstruktif
4. Konseling/psikoterapi tidak hanya bertindak secara kuratif, yakni penanganan kasus yang sudah terlanjur terjadi, melainkan juga menangani secara preventif dalam bentuk pemberian latihan dan pendidikan untuk mencegah sakit mental, sehingga biaya jangka panjang akan lebih murah.
5. Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (corporate social responsibility). Program ini menguntungkan organisasi dan masyarakat. Perlu dilakukan pendekatan secara menyeluruh pada karyawan, yakni secara fisik, mental, emosional, dan spiritual (satu-satu saja tidak cukup). Individu perlu memperoleh bantuan profesional dalam menjalani tahap-tahap perkembangan hidupnya, guna menghadapi masala transisi dan krisis

6. Sebagai sumber perubahan organisasi. Konseling membantu membawa nilai, energi perubahan, vitalitas penerimaan, realisasi penerimaan, dan perkembangan diri menuju situasi kerja yang dinamis. Konseling mempengaruhi budaya organisasi, sehingga menjadi kuat dan adaptif.

Cooper (1995) membagi alasan pemilik perusahaan mengadakan konseling di organisasi menjadi 3 kategori, yakni sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan, sebagai sarana untuk menolong klien menghadapi perubahan situasi kerja, dan sebagai alat untuk mengatasi stress. Dapat dimengerti mengapa diperlukan konseling perusahaan, mengingat bahwa $\frac{1}{4}$ dari waktu hidup manusia dihabiskan di tempat kerja, identitas pribadi seringkali dihubungkan dengan kerja, dan adanya keterkaitan antara kehidupan pribadi dan profesional. Satu hal yang pasti, diberikan kebebasan dan keluwesan untuk menyesuaikan konseling perusahaan dengan tuntutan dan kebutuhan masing-masing organisasi.

Berbagai Peran yang Disandang Konselor Perusahaan

Banyaknya peran yang disandang oleh konselor perusahaan merupakan hal yang membedakannya dengan konselor lain. Jarang dijumpai seorang konselor yang mempunyai hanya satu peran; biasanya mereka merangkap sebagai trainer, welfare officer, etc. Karena itu dapat terjadi kesesuaian ataupun konflik peran dan tanggung jawab.

Melalui pelatihan, seorang konselor dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan organisasi. Namun tugas yang terlalu banyak juga dapat membebani karyawan, di samping juga mengakibatkan konflik peran bila karyawan dilibatkan pada berbagai aktivitas organisasi. Crandall dan Allen (1982) menunjukkan kemungkinan terjadinya benturan antara peran konseling dan peran organisasi.

Ada 4 tuntutan yang harus dipenuhi seorang konselor dalam organisasi, yakni :

1. Melakukan konseling terhadap klien dengan menggunakan pendekatan tertentu
2. Menjadi anggota dari organisasi

3. Tuntutan dari klien untuk bersekutu (kolusi) pada sisi yang negatif
4. Memihak pada klien bila terdapat tuntutan yang tidak masuk akal dari pihak organisasi

Karena itu ada kemungkinan terjadi konflik hati nurani pada diri konselor. Dengan kata lain konselor harus mendefinisikan kembali perannya dalam organisasi, termasuk masalah kerahasiaan dan kesetiaan pada pihak perusahaan. Konselor juga harus menjelaskan kepada klien apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan atau batas wewenangnya. Nixon dan Carrol (1994) misalnya menyatakan bahwa peran manajer dan peran konselor adalah dua peran yang tidak dapat dilakukan bersamaan. Dalam kenyataannya pembaharuan batasan peran dan pemahaman tentang jasa konseling ini harus selalu dilakukan. Konselor juga harus mempertimbangkan waktu yang digunakan untuk individu, untuk kelompok, untuk perkembangan organisasi, untuk konsultasi dengan pihak manajemen, untuk pelatihan, dan sebagainya.

Singkatnya salah satu masalah yang dihadapi konselor yang juga menjadi karyawan adalah kejelasan peran dan tanggung jawab mereka. Dengan keahlian yang dimilikinya, bukan tidak mungkin bila organisasi menginginkan agar mereka juga terlibat dalam berbagai dimensi perkembangan organisasi. Maka kredibilitas jasa, hambatan dan masalah etis, serta penggunaan waktu dan keterlibatan emosi harus dipertimbangkan.

Tidak diragukan bahwa tujuan dari konseling adalah untuk menunjang pertumbuhan, otonomi, untuk mendorong klien agar memperhatikan diri sendiri, untuk menjadi asertif, dan untuk mengembangkan potensi individu. Bila konseling dilakukan dalam lingkup organisasi, terkadang hal ini tidak sejalan dengan prinsip bisnis. Bisnis dan konseling merupakan dua dunia yang berbeda. Nahrworld (1983, dalam Carroll, 1996, h. 53) melihat adanya antagonisme antara konseling dan bisnis. Para ilmuwan sosial pada pertengahan tahun 1960 menilai bisnis sebagai amoral, serakah, kotor, memanfaatkan manusia dan mengorbankan nilai manusia serta tanggung jawab sosial untuk meningkatkan keuntungan. Untuk membalasnya kalangan bisnis juga melontarkan kritik tajam terhadap mereka dengan sebutan naif, bleeding head academics ataupun penganut paham Marxisme yang berniat untuk menggulingkan kapitalisme (1983). Konselor pada saat itu membuat

jarak dengan kalangan bisnis yang terlihat dari cara mereka berpakaian, sikap permusuhan dan arogansi profesional. Untuk itu Nahrworld menyarankan agar kedua pihak lebih saling mengenal satu sama lain dan mencoba untuk berjalan bersama, di mana politik dari organisasi dapat digunakan untuk maksud baik. Memang dibutuhkan usaha tersendiri untuk memadukan kedua dunia ini, dan seringkali keselarasan yang terbentuk tidak bertahan lama. Bisa jadi konseling dilakukan dalam lingkup organisasi untuk dimanfaatkan sebagai penutup kekurangan pihak manajemen.

Di samping konflik antara nilai konselor dan nilai organisasi, dapat juga terjadi konflik dengan norma dan bahkan kebijakan organisasi. Konselor dan manajer saling berjuang untuk memahami satu sama lain dan mengubah pandangan masing-masing. Tidak hanya terjadi bahwa organisasi menolak peran konseling, namun ada pula konselor yang melihat industri sebagai bertentangan dengan nilai kemanusiaan, karena mendapatkan keuntungan dengan cara mengorbankan orang lain.

Untuk mengatasi pertentangan yang terjadi, memang dibutuhkan usaha integrasi. Dalam kenyataannya tidak semua organisasi mengalami pertentangan semacam itu. Ada pula organisasi yang suportif dan merupakan "learning organization". Carroll dalam penelitiannya (1994, dalam Carroll, 1996, h. 54) menemukan banyak pula in-house counsellors yang menyatakan tidak ada pertentangan pendapat antara pihak organisasi dengan karyawan. Dalam hal ini konselor telah berhasil dengan baik untuk menjembatani kedua dunia ini.

Secara singkat, bila secara teoritis terdapat pertentangan antara dunia kerja dan dunia konseling, maka dalam prakteknya sebagian besar konselor dapat menjembatani hal ini secara kreatif. Namun ada beberapa hal yang masih harus dipertimbangkan untuk menyesuaikan dunia kerja dengan dunia konseling.

Konseling Perusahaan: Perlukah ?

Bagaimanapun konseling hanyalah satu di antara sekian banyak alternatif yang ada untuk menangani permasalahan manusia dalam lingkup kerja, dengan kemampuan untuk menolong individu dalam menggunakan potensinya sendiri melalui hubungan konseling. Perlu atau tidaknya konseling perusahaan diprogramkan dalam rencana

kerja perusahaan, kembali terpulang pada perusahaan atau organisasi itu sendiri. Mempersiapkan dan mempertahankan pelayanan konseling di tempat kerja, baik di dalam maupun di luar lingkup perusahaan, bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan perencanaan yang teliti, karena perencanaan yang buruk dapat berdampak negatif bagi organisasi yang sulit untuk dipulihkan kembali. Memperkenalkan konseling di dunia kerja seperti menyatukan dua dunia yang berbeda, maka perlu adanya negosiasi yang jelas serta antisipasi dari masalah yang mungkin terjadi. Ketidaktahuan atau keputusan yang salah untuk mengadakan konseling dalam organisasi, ketidaksesuaian dengan kondisi organisasi, dapat berakibat buruk bagi organisasi maupun karyawannya. Tanpa adanya keputusan yang matang dan hati-hati, yang terkait dengan kebijakan organisasi, prosedur dan pemasarannya, maka masalah dapat dipastikan akan muncul.

(dalam versi yang agak berbeda, tulisan ini dapat diakses melalui <http://vincentsecapramana.tripod.com/isi/performance-management.htm>)



ISBN 978-602-18900-2-8