



Layanan Konseling Perorangan: Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Guru TPQ dan Implementasinya dalam Bimbingan Konseling



Azmatul Khairiah Sari¹, Ismet Fauzi²

*Correspondence :

Email :

azmatulkhairiah@fip.unp.ac.id

Authors Affiliation:

¹Universitas Negeri Padang,
Indonesia

²MTsN 7 Agam, Indonesia

Article History :

Submission : Oktober 05,
2023

Revised : Desember 25, 2023

Accepted : Desember 29, 2023

Published: Desember 30,
2023

Keyword : Job Satisfaction,
Tpp Teacher, Guidance And
Counselling

Kata Kunci : Kepuasan
Kerja, Guru TPQ, Bimbingan
Konseling

Abstract

Job satisfaction is an important thing to be achieved by people who are in the work phase. This is because job satisfaction will lead to the achievement of comfort in work and will also have an effect on the good results of the work. One profession that requires job satisfaction is TPQ teachers. TPQ teachers are educators who deliver their students to skills in religion and society. Therefore, he must have job satisfaction to deliver students to these skills. However, what happened in the field was that not many religious scholars were interested in becoming TPQ teachers. And there is an assumption that TPQ teachers in some areas are not so prosperous. And how job satisfaction TPQ teachers have had so far. This research is classified as a type of descriptive research. Researchers distributed the instrument in the form of a google form to several TPQ teachers in the city of Bukittinggi and found a research sample of 100 TPQ teachers selected with total sampling techniques. The data was processed using descriptive statistical analysis techniques. The results showed that the job satisfaction of TPQ teachers was generally in the satisfactory category. Based on the results of this study, services can be provided to improve job satisfaction. With individual counseling services, it is hoped that TPQ teachers' job satisfaction can be further increased. In the implementation of individual counseling, several professional techniques will be applied.

Abstrak

Kepuasan kerja adalah hal yang penting untuk dicapai oleh orang yang berada di fase bekerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja akan mengantarkan pada tercapainya kenyamanan dalam bekerja dan juga akan berefek pada bagusnya hasil pekerjaan tersebut. Salah satu profesi yang memerlukan kepuasan kerja adalah guru TPQ. Guru TPQ adalah pendidik yang mengantarkan siswanya kepada keterampilan dalam beragama dan bermasyarakat. Maka dari itu ia harus memiliki kepuasan kerja untuk menghantarkan siswa pada keterampilan tersebut. Namun yang terjadi di lapangan tidak banyak sarjana agama yang tertarik untuk menjadi guru TPQ. Dan adanya anggapan bahwa guru TPQ di beberapa daerah tidak begitu sejahtera. Dan bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ selama ini. Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif. Peneliti menyebarkan instrument dalam bentuk google form kepada beberapa guru TPQ di kota Bukittinggi dan didapati sampel penelitian sebanyak 100 guru TPQ yang dipilih dengan teknik total sampling. Data diolah menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru TPQ pada umumnya berada pada kategori memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian ini layanan yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru TPQ adalah



pemberian layanan bimbingan konseling. Layanan yang dapat diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru TPQ adalah layanan konseling perorangan. Dengan layanan konseling perorangan diharapkan kepuasan kerja guru TPQ dapat lebih meningkat. Dalam pelaksanaan konseling perorangan pun akan diterapkan beberapa teknik profesional.

Pendahuluan

Makin majunya kehidupan di era 5.0 ini menuntut masing – masing individu untuk dapat mengikuti perkembangan kehidupan tersebut. Seorang individu juga dituntut untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidup yang semakin kompleks. Banyaknya kebutuhan manusia dan beraneka ragam, bahkan tidak hanya beraneka ragam tetapi bertambah terus tidak ada habisnya sejalan dengan perkembangan peradaban dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Rochmawan 2008). Untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut, maka inidvidu diharapkan dapat memiliki penghasilan yang memadai dan mencukupi. Mendapatkan penghasilan yang memadai dan mencukupi tersebut dilakukan dengan cara seseorang tersebut harus bekerja. Dengan bekerja maka seorang individu tidak hanya dapat mengembangkan keterampilan yang ia miliki tapi juga bisa mendapatkan penghasilan dari pekerjaan tersebut.

Individu dituntut untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan ditempat kerja tersebut dan memiliki keahlian di bidang yang diminta dalam bidang kerja tersebut. Mendapatkan keahlian dan keterampilan tersebut dengan cara mempelajari teori dan mempraktekkan di lapangan atau melalui pengalaman. Individu sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah instansi. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang bisa secara efektif dan efisien sehingga SDM tersebut mampu meningkatkan prduktifitas dan kinerja. Penting bagi sebuah instansi untuk memperhatikan factor yang menyebabkan produktifitas dan kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Salah satunya yang penting untuk diperhatikan adalah kepuasan kerja (Rondonuwu, Rumawas, and Asaloei 2019).

Dalam bekerja ada beberapa aspek yang akan mempengaruhi bagaimana ia dalam bekerja tersebut. Salah satunya adalah kepuasan kerja. Jika ada individu yang belum dapat memenuhi setiap kebutuhan yang diinginkannya maka dia akan mengalami ketidakpuasan kerja. Dan ini akan mempengaruhi bagaimana produktifitasnya dalam bekerja. Ketika seorang dapat mendapatkan kepuasan kerja maka ada beberapa manfaat yang ia dapatkan seperti (1) pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, (2) Kerusakan akan dapat dikurangi, (3) Absensi dapat diperkecil, (4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil, dan (5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Wenno 2018). Dari manfaat ini diharapkan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam organisasi pekerjaan tersebut juga diharapkan tidak banyak yang harus diperbaiki

dan alasan-alasan yang dibuat-buat ketika diminta bekerja tidak lagi ditimbulkan oleh orang yang bekerja tersebut. Selain itu permintaan untuk resign atau pindah juga akhirnya sedikit apabila kepuasan kerja dimiliki oleh individu yang sedang dalam tahapan bekerja.

Guru TPQ adalah salah satu jenis profesi yang juga memerlukan adanya kepuasan kerja dalam menjalani profesi tersebut. Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) dijadikan sebagai wadah untuk mempelajari Al-Qur'an. TPQ juga dimanfaatkan sebagai wadah dasar dalam pembentukan pola pikir, akhlak dan kreatifitas anak-anak (Hajriyah 2020). Generasi sekarang sebagai regenerasi pemimpin bangsa dipersiapkan sedari dini dengan cara memberikan pendidikan nasionalisme, agama, karakter, dan moral (Asy'ari 2022). TPQ mencetak anak-anak yang akan menjadi pemimpin muslim di masa yang akan datang. Anak-anak dididik memiliki jiwa berani, terpuji, jujur, rajin serta pandai membaca Al-Qur'an dan memiliki jiwa yang suci. Agar calon pemimpin masa depan memiliki hal tersebut maka anak harus mengenyam pendidikan di TPQ.

Agar dapat mencapai tujuan tersebut, maka anak-anak harus dididik oleh guru TPQ yang memiliki jiwa yang solid dan memiliki integritas dalam pekerjaannya. Maka dari itu guru TPQ tersebut harus memiliki kepuasan kerja agar dapat mengarahkan anak didiknya menuju kesuksesan. Selain itu guru TPQ juga harus bisa menjadi teladan bagi siswa nya dan harus bisa menjadi contoh yang baik. Melihat begitu pentingnya peran guru TPQ dalam membina anak-anak didik maka peneliti tertarik untuk melihat tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ. Sehingga kepuasan kerja yang didapatkan nanti akan dikembangkan dan ditingkatkan melalui pelaksanaan Bimbingan konseling. Bimbingan konseling akan memandirikan kliennya agar dapat menerima apa yang ia miliki baik kelebihan dan kekurangan dirinya.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini memakai metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Rukajat 2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ sehingga nantinya akan berpengaruh pada kualitas pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ tersebut dapat diimplementasikan dalam kajian bimbingan konseling.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka hasil penelitian disajikan dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dari guru TPQ. Ada beberapa aspek yang dilihat dari kepuasan kerja guru TPQ tersebut, yaitu : (1) kepuasan terhadap

pekerjaannya, (2) kepuasan terhadap lingkungan kerja, (3) kepuasan terhadap atasan, (4) kepuasan terhadap kebijakan di tempat kerja.

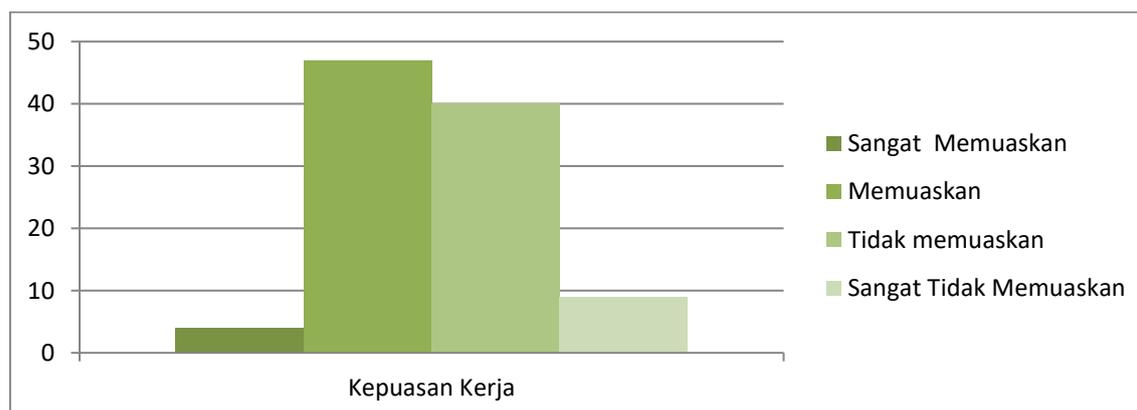
Adapun gambaran dari kepuasan kerja guru TPQ dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1 : Hasil Keseluruhan Kepuasan Kerja Guru TPQ

Kategori	Interval	F	%
Sangat Memuaskan	≥ 48	4	4
Memuaskan	32 – 47	47	47
Tidak memuaskan	16 – 31	40	40
Sangat tidak memuaskan	≤ 15	9	9

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa kepuasan kerja guru TPQ secara keseluruhan berada pada kategori memuaskan. Pada table terdapat guru TPQ yang berada pada kategori sangat memuaskan dengan persentase 4% yang berjumlah 4 orang. Pada kategori memuaskan terdapat 47 guru TPQ dengan persentase 47%. Pada kategori tidak memuaskan terdapat 40 guru TPQ dengan persentase 40%. Pada kategori sangat tidak memuaskan terdapat 9 guru TPQ dengan persentase 9%. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan kerja guru TPQ berada dikategori memuaskan yaitu 47 guru TPQ dengan persentase 47%.

Apabila dibuatkan dalam diagram maka dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 1 : Diagram Kepuasan Kerja

Selanjutnya, secara rinci tingkat kepuasan kerja guru TPQ yang dilihat dari empat aspek yaitu:

1. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya

Pada bagian ini mendeskripsikan mengenai tingkat kepuasan kerja guru TPQ ditinjau dari aspek kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2 : Hasil Aspek Kepuasan Kerja Guru TPQ Terhadap Pekerjaan

Kategori	Interval	F	%
Sangat Memuaskan	≥ 14	2	2
Memuaskan	10 – 13	70	70
Tidak memuaskan	5 – 9	19	19
Sangat tidak memuaskan	≤ 4	9	9

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja guru TPQ terhadap terhadap pekerjaannya pada kategori memuaskan. Pada kategori sangat memuaskan terdapat 7 guru TPQ dengan persentase 7%. Pada kategori memuaskan terdapat 70 guru TPQ dengan persentase 70%. Pada kategori tidak memuaskan terdapat 19 guru TPQ dengan persentase 19% dan pada kategori sangat tidak memuaskan ada 9 orang guru TPQ dengan persentase 9%.

Disimpulkan tingkat kepuasan kerja guru TPQ dari aspek kepuasan kerja guru TPQ pada pekerjaan berada pada kategori memuaskan yaitu terdapat 70 guru TPQ dengan persentase 70%.

2. Tingkat Kepuasan Guru TPQ Terhadap Lingkungan Kerja

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tingkat kepuasan kerja guru TPQ pada lingkungan kerja tempat ia bekerja. Dan dapat diuraikan pada table 3 berikut:

Tabel 3 : Hasil Aspek Kepuasan Kerja Guru TPQ Terhadap Lingkungan Kerja

Kategori	Interval	F	%
Sangat Memuaskan	≥ 14	32	32
Memuaskan	10 – 13	46	46
Tidak memuaskan	5 – 9	13	13
Sangat tidak memuaskan	≤ 4	9	9

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja guru TPQ dilihat dari aspek lingkungan kerja pada kategori sangat memuaskan terdapat 32 guru TPQ dengan persentase 32%. Pada kategori memuaskan terdapat 46 guru TPQ dengan persentase 46%. Pada kategori tidak memuaskan terdapat 13 guru TPQ dengan persentase 13%, dan 9 orang guru TPQ di kategori sangat tidak memuaskan terhadap lingkungan kerjanya dengan persentase 9%.

Disimpulkan tingkat kepuasan kerja guru TPQ dari aspek lingkungan kerja berada pada kategori memuaskan yaitu terdapat 46 guru TPQ dengan persentase 46%.

3. Tingkat Kepuasan Guru TPQ Terhadap Atasan

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tingkat kepuasan kerja guru TPQ pada atasan atau pimpinan tempat ia bekerja. Dan dapat diuraikan pada table 4 berikut:

Tabel 4 : Hasil Aspek Kepuasan Kerja Guru TPQ Terhadap Atasan

Kategori	Interval	F	%
Sangat Memuaskan	≥ 14	3	3
Memuaskan	10 – 13	57	57
Tidak memuaskan	5 – 9	29	29
Sangat tidak memuaskan	≤ 4	11	11

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja guru TPQ dilihat dari aspek atasan atau pimpinan pada kategori sangat memuaskan terdapat 3 guru TPQ dengan persentase 3%. Pada kategori memuaskan terdapat 57 guru TPQ dengan persentase 57%. Pada kategori tidak memuaskan terdapat 29 guru TPQ dengan persentase 29%, dan 11 orang guru TPQ di kategori sangat tidak memuaskan terhadap lingkungan kerjanya dengan persentase 11%.

Disimpulkan tingkat kepuasan kerja guru TPQ dari aspek lingkungan atasan berada pada kategori memuaskan yaitu terdapat 57 guru TPQ dengan persentase 57%.

4. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kebijakan Tempat Bekerja

Pada bagian ini mendeskripsikan mengenai tingkat kepuasan kerja guru TPQ ditinjau dari aspek kepuasan kerja terhadap kebijakan tempat bekerja, terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5 : Hasil Aspek Kepuasan Kerja Guru TPQ Terhadap Kebijakan Tempat Bekerja

Kategori	Interval	F	%
Sangat Memuaskan	≥ 11	0	0
Memuaskan	7 – 10	20	20
Tidak memuaskan	4 – 6	44	44
Sangat tidak memuaskan	≤ 3	36	36

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui tingkat kepuasan kerja guru TPQ terhadap kebijakan tempat pekerjaan pada kategori tidak memuaskan. Pada kategori sangat memuaskan tidak terdapat guru TPQ yang sejalan dengan kebijakan tempat bekerja dengan persentase 0%. Pada kategori memuaskan terdapat 20 guru TPQ dengan persentase 20%. Pada kategori tidak memuaskan terdapat 44 guru TPQ dengan persentase 44% dan pada kategori sangat tidak memuaskan ada 36 orang guru TPQ dengan persentase 36%.

Disimpulkan tingkat kepuasan kerja guru TPQ dari aspek kepuasan kerja guru TPQ pada tempat bekerjanya berada pada kategori tidak memuaskan yaitu terdapat 44 guru TPQ dengan persentase 44%.

Kepuasan kerja pada guru TPQ diharapkan dapat dicapai agar selama proses belajar di kelas ia mendapatkan kenyamanan dan keserasian dengan tempat bekerjanya. Dan hal ini akan bermuara pada bagusnya metode yang diberikan guru kepada siswanya. Dan apabila guru tidak mendapatkan apa yang ia harusnya dapatkan di tempat ia bekerja maka hal ini akan berpengaruh buruk pada cara mengajar siswa dan akan membuat dampak negative pada dirinya sendiri. Maka dari itu ia harus memperoleh kepuasan kerja yang harusnya ia raih. Bimbingan konseling tidak hanya diberikan pada siswa akan tetapi bisa diberikan pada lingkungan masyarakat yang memang membutuhkan layanan bimbingan konseling. Layanan bimbingan konseling juga dapat diberikan pada dunia kerja. Semakin kompleknya kehidupan menyebabkan bimbingan konseling dapat menyentuh banyak kalangan.

Guru TPQ yang termasuk pada klien yang perlu diberdayakan potensinya. Dan merupakan suatu keharusan apabila ia tidak mendapatkan kepuasan kerja ia mendapatkan layanan bimbingan konseling. Guru TPQ bisa mendatangi konselor untuk berkonsultasi bagaimana ia bisa menyikapi seharusnya yang ia lakukan di tempat bekerja. Atau bisa juga, konselor mendatangi guru TPQ yang memang membutuhkan layanan bimbingan konseling untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Dalam bimbingan konseling. Terdapat salah satu layanan yang sering dipakai oleh konselor atau guru bimbingan konseling. Salah satu jenis layanan bimbingan konseling adalah layanan konseling individu. Konseling individu adalah layanan yang diberikan oleh orang yang ahli dan disebut konselor kepada klien dan dilakukan melalui wawancara konseling, dimana klien mengalami masalah yang bermuara pada terentaskannya masalah klien. Dan pada akhirnya klien memperoleh kehidupan efektif sehari – hari yang didambakan oleh semua individu (Prayitno, dan amti 2009). Dalam konseling individu pemberian bantuan dilakukan secara face to face relationship antara konselor dengan individu (konseli). Konseling individu akan menjadi lebih efektif apabila dari diri klien itu sendiri menginginkan adanya pelaksanaan konseling perorangan tersebut. Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto 2013). Klien akan dikatakan berminat terhadap pelayanan konseling perorangan apabila ia sendiri yang datang kepada konselor untuk mendapatkan bantuan penyelesaian masalahnya.

Efektifnya proses konseling perorangan dibutuhkan adanya teknik dasar komunikasi oleh konselor. Berk omunikasi dengan klien, konselor seharusnya menggunakan respon – respon yang fasilitatif bagi pencapaian tujuan konseling (Aminah 2018). Respon – respon tersebut dikelompokkan ke dalam berbagai teknik dasar komunikasi konseling, yaitu teknik attending, opening, acceptance, restatement, reflection of feeling, paraphrase, clarification, leading,

structuring, reassurance, silence, rejection, advice, konfrontasi, interpretasi, summary dan terminasi.

1. Attending (Perhatian)

Attending adalah keterampilan/ teknik yang digunakan konselor untuk memusatkan perhatian kepada klien agar klien merasa dihargai dan terbina suasana yang kondusif sehingga klien bebas mengekspresikan/ mengungkapkan tentang apa saja yang ada dalam pikiran, perasaan ataupun tingkah lakunya. Perilaku attending dimaksud sebagai perilaku non verbal, bahasa lisan dan kontak mata yang diberikan konselor (Willis 2004). Dengan menggunakan teknik attending ini diharapkan klien yang mendatangi konselor bisa merasa dihargai dan masalahnya berkenaan dengan kepuasan kerjanya bisa diselesaikan. Ada beberapa teknik attending yang mengarah pada non verbal, yaitu:

- a. Posisi badan (termasuk gerak isyarat dan ekspresi muka)
 - Duduk dengan badan menghadap klien.
 - Tangan diatas pangkuan atau berpegang bebas
 - Responsive dengan menggunakan bagian wajah, umpamanya senyum spontan atau anggukan kepala
 - Badan tegak lurus tanpa kaku dan sesekali condong kearah klien untuk menunjukkan kebersamaan dengan klien.
- b. Kontak mata, kontak mata yang baik berlangsung dengan melihat klien pada waktu dia berbicara kepada konselor dan sebaliknya.
- c. Mendengarkan, mendengarkan dengan tepat dan mengingat apa yang klien katakan dan bagaimana mengatakannya.

2. Opening (Pembukaan)

Opening (Pembukaan) adalah keterampilan untuk memulai dan membuka komunikasi dengan klien (Supriyo 2006). Ketika konselor dapat memulai komunikasi dengan baik kepada kliennya maka diharapkan terbinanya hubungan baik antara konselor dan klien, memperoleh kepercayaan dari kliennya, dan nyaman serta dengan bebas menyampaikan apa yang menjadi masalahnya. Penggunaan teknik dalam konseling perorangan ini dapat dilakukan secara verbal dan non verbal. Verbal yang bisa dilakukan oleh konselor seperti menjawab salam klien, menyebutkan nama klien dalam bentuk keakraban kepada klien, dan menyapa klien ketika dia masuk. Sedangkan non verbalnya yaitu jabat tangan dari konselor kepada klien, senyum manis konselor, mengiringi klien ke tempat duduknya, memelihara kontak mata dengan klien, dan konselor sesekali mengangguk ketika klien menyampaikan masalahnya.

3. Acceptance (Penerimaan)

Penggunaan acceptance bertujuan agar klien merasa di hargai dan diterima keberadaannya. Acceptance (Penerimaan) adalah teknik yang digunakan konselor untuk menunjukkan minat dan pemahaman terhadap hal-hal yang dikemukakan klien (Supriyo 2006). Teknik ini dimanfaatkan dalam konseling

perorangan agar klien merasa dihargai dan klien diterima. Sama dengan teknik sebelumnya. Teknik acceptance bisa dipakai secara verbal dan non verbal. Dengan verbal konselor bisa menyatakan "saya dapat merasakan apa yang disampaikan", "saya bisa memaklumi" dan banyak lagi verbal yang bisa diungkapkan oleh konselor. Sementara bentuk non verbal bisa dalam bentuk anggukan kepala dan kontak mata dari konselor kepada klien.

4. Restatement (Pengulangan)

Restatement (Pengulangan kembali) adalah teknik yang digunakan konselor untuk mengulang/menyatakan kembali pernyataan klien (sebagian atau seluruhnya) yang dianggap penting. (Supriyo 2006). Dalam konseling perorangan, restatement digunakan untuk menemukan bagaimana caranya meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ tersebut.

5. Reflection of feeling (pemantulan perasaan)

Refleksi adalah suatu jenis teknik konseling yang penting dalam hubungan konseling (Willis 2004). Reflection of feeling (pemantulan perasaan) adalah teknik yang digunakan konselor untuk memantulkan perasaan/ sikap yang terkandung di balik pernyataan klien. Selama proses konseling perorangan perlu adanya untuk mempertegas perasaan yang dialami klien. Misalnya perasaan mengenai klien mengenai keadaan di tempat kerjanya dan bagaimana kepuasan kerja yang ia miliki.

6. Clarification

Clarification (Klarifikasi) ialah teknik yang digunakan untuk mengungkapkan kembali isi pernyataan klien dengan menggunakan kata – kata baru dan segar. Konseling perorangan dengan memakai teknik klarifikasi bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana perasaan klien mengenai kepuasan kerjanya, mengetahui bagaimana sosialnya di tempat kerjanya sehingga ia merasa tidak memiliki kepuasan kerja atau mungkin rendah dalam kepuasan kerja.

7. Paraphrasing

Paraphrasing adalah kalimat yang digunakan konselor untuk mengungkapkan kembali ucapan klien. Parafrase adalah sebuah teknik yang dipakai konselor dengan cara merefleksikan kembali pada klien isi pembicaraan klien yang penting tetapi secara lebih jelas dan kalimatnya berbeda dengan yang disampaikan oleh klien (Gerald, K & Gerald 2011). Penerapan teknik ini dalam konseling perorangan bertujuan agar konselor bisa mengetahui apakah yang difahami oleh konselor sama dengan yang dirasakan oleh klien mengenai kepuasan kerja yang ia miliki.

8. Structuring (Pembatasan)

Structuring adalah proses penetapan batasan oleh konselor tentang hakikat, batas – batas dan tujuan proses konseling pada umumnya dan hubungan tertentu pada khususnya (Tohirin 2008). Teknik ini menjelaskan hakikat konseling

perorangan dan seperti apa peranan konselor dan klien dalam konseling perorangan. Dan hal apa saja yang akan dilakukan oleh konselor dan klien selama proses konseling perorangan.

9. Leading

Penggunaan Leading bertujuan untuk mendorong klien untuk merespon pembicaraan dalam proses konseling terutama pada pembicaraan awal dan mengeksplorasi isi pembicaraan klien dengan faktor-faktor lain yang signifikan. Konselor akan mengarahkan wawancara konseling perorangan agar tidak mengarah kepada pembicaraan biasa. Konselor mengupayakan agar konseling perorangan tetap berjalan secara profesional.

10. Silence (Diam)

Silence adalah suasana hening, tidak ada interaksi verbal antara konselor dan klien dalam proses konselor. Teknik diam bukan berarti konseling perorangan tanpa adanya komunikasi verbal akan tetapi melalui komunikasi non verbal. Tujuan teknik ini agar klien bisa sejenak memikirkan tentang apa yang sudah ia sampaikan kepada konselor atau apakah yang ia jalankan selama ini sudah benar.

11. Reassurance (Penguatan/ dukungan)

Reassurance adalah keterampilan konselor untuk memberikan dukungan atau menyenangkan atas perilaku yang dilakukan oleh klien. Penguatan ini bersifat positif dan menginginkan agar perilaku ini ditingkatkan oleh klien. Misalnya ketika klien yang merasa bahwa ia merasa perlu untuk meningkatkan cara mengajarnya agar mendapatkan kepuasan kerja. Lalu konselor memberikan penguatan positif kepada kliennya agar klien meneruskan perilaku tersebut.

12. Rejection (Penolakan)

Rejection adalah teknik yang dapat digunakan oleh konselor untuk melarang klien melakukan rencana yang berujung pada hal yang membahayakan bagi dirinya dan orang lain (Supriyo 2006). Klien terkadang akan berfikir untuk melakukan hal yang spontanitas tanpa memikirkan dampak yang bisa merugikan dirinya. Ketika klien berfikir untuk tidak mau lagi bekerja dikarenakan ia merasa tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, maka konselor bisa menolak keinginan klien tersebut. Penolakan yang dilakukan oleh konselor bisa secara halus atau bisa secara langsung.

13. Advice (Saran/ nasehat)

Advice adalah keterampilan/ teknik yang digunakan konselor untuk memberikan nasehat atau saran bagi klien agar dia dapat lebih jelas, pasti mengenai apa yang akan dikerjakan. Menurut Willis (2004) nasehat diberikan jika klien memintanya. Konselor akan memberikan nasehat apabila diminta oleh klien. Apabila klien tidak meminta maka konselor tidak perlu memberikannya. Ketika klien bertanya apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan

kerja di tempat bekerja, maka konselor bisa memberikan saran atau nasehat kepada klien.

14. Summary (Ringkasan / kesimpulan)

Summary (kesimpulan) adalah ketrampilan/ teknik yang digunakan konselor untuk menyimpulkan atau ringkasan mengenai apa yang telah dikemukakan klien pada proses komunikasi konseling. Kesimpulan didapatkan dari wawancara yang dilakukan konselor dengan klien selama proses konseling (Willis 2004).

15. Konfrontasi (Pertentangan)

Konfrontasi merupakan suatu respon verbal yang digunakan oleh konselor untuk menyatakan adanya diskrepansi atau kesenjangan antara perasaan, pikiran dan perilaku klien seperti yang tampak pada pesan – pesan yang dinyatakannya (Hariastuti, T. R, & Darminto 2007). Konfrontasi dalam konseling perorangan digunakan untuk menyadarkan klien bahwa ada hal yang bertentangan dalam dirinya. Klien menyatakan dia sangat bersyukur memiliki pekerjaan akan tetapi dia tidak bersemangat ketika dia harus berangkat menuju tempat kerjanya. Oleh karena itu, konselor hendaknya menyadarkan klien atas kesenjangan yang terjadi pada diri klien tersebut.

16. Interpretasi (Penafsiran)

Interpretasi merupakan suatu keterampilan yang melibatkan pemahaman dan pengkomunikasian makna pesan – pesan klien (Hariastuti, T. R, & Darminto 2007). Interpretasi dimanfaatkan selama proses konseling perorangan untuk membantu klien memahami dengan baik tentang dirinya sendiri.

17. Termination (Pengakhiran)

Termination (Pengakhiran) adalah ketrampilan / teknik yang digunakan konselor untuk mengakhiri komunikasi konseling, baik mengakhiri untuk dilanjutkan pada pertemuan berikutnya maupun mengakhiri karena komunikasi konseling betul – betul telah berakhir (Supriyo 2006). Tidak semua proses konseling perorangan akan selesai dalam satu kali pertemuan saja, bisa jadi konseling perorangan akan terjadi dalam beberapa pertemuan. Maka ketika konselor mengakhiri proses konseling tersebut, dia harus memakai kalimat dan teknik yang tepat.

Layanan konseling perorangan diberikan kepada klien yang merasa bahwa ia memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dengan kepuasan kerja yang rendah tentu akan menjadikan kualitas dan kinerja kerjanya rendah. Hal ini juga akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja Guru TPQ, tidak berminatnya menemui peserta didik dan banyak dampak negative lainnya yang akan timbul. Konselor akan mengupayakan kliennya untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ dengan metode – metode yang ada di dalam konseling perorangan tersebut.

Dibutuhkan adanya kerjasama antara konselor dan klien untuk keberhasilan proses konseling perorangan. Konseling adalah kegiatan profesional dan dibutuhkan keterampilan yang memang dikuasai oleh konselor. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru TPQ dalam menjalankan tugasnya, maka konselor harus benar-benar menerapkan keterampilan yang sudah ia pelajari. Konseling perorangan membantu klien agar bisa memiliki kepuasan kerja dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Konselor harus menjalankan konseling perorangan dengan baik agar guru TPQ yang menjadi kliennya merasa nyaman dan merasa terbuka menyampaikan permasalahannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai tingkat kepuasan kerja guru TPQ adalah pada kategori memuaskan. Walaupun begitu ada aspek dari item tingkat kepuasan kerja guru TPQ yang berada pada rentang tidak memuaskan yaitu pada kebijakan tempat bekerja. Maka dari itu konselor harus memberikan layanan konseling perorangan untuk membantu guru TPQ yang berada pada kategori tidak memuaskan tersebut. Dan pada tingkat memuaskan guru TPQ dapat ditingkatkan lagi ke tingkat sangat memuaskan. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan oleh konselor dalam meningkatkan kepuasan kerja guru TPQ. Diharapkan dengan penerapan teknik tersebut bisa menjadikan guru TPQ memiliki kenyamanan di tempat bekerjanya. Dan pelaksanaan konseling perorangan semakin diminati oleh banyak kalangan dan tidak hanya di sekolah formal saja.

Referensi

- Aminah, Siti. 2018. "Pentingnya Mengembangkan Keterampilan Mendengarkan Efektif Dalam Konseling." *Jurnal EDUCATIO* 4 (2): 108 – 14.
- Asy'ari, Faruq Hasan. 2022. "Mempersiapkan Generasi Milenial Yang Andal Sebagai Pemimpin Bangsa." *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 5 (1): 114. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57780>.
- Gerald, K & Gerald, D. 2011. *Keterampilan Praktek Konseling Pendekatan Integratif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hajriyah, Hilya Banati. 2020. "Modernisasi Pendidikan Agama Islam Di Era Revolusi Industri 4.0." *MOMENTUM: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 9 (1): 42 – 62. <https://doi.org/10.29062/mmt.v9i1.64>.
- Hariastuti, T. R, & Darminto, E. 2007. *Keterampilan – Keterampilan Dasar Dalam Konseling*. Surabaya: UNESA University press.
- Prayitno, dan amti, Erman. 2009. *Dasar Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Jakarta: rineka cipta.
- Rochmawan, Laksono Tri. 2008. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Semarang: Anindya.

- Rondonuwu, Fenia, Annamaria, Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. 2019. "Pengaruh Work – Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7 (2): 30 – 38.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Yogyakarta: deepublish.
- Slameto. 2013. *Belajar Dan Faktor Faktor Yang Mempengaruhinya*. jakarta: rineka cipta.
- Supriyo, Mulawarman. 2006. *Keterampilan Dasar Konseling*. semarang: UNNES.
- Tohirin. 2008. *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*. jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wenno, Maryo Wildo. 2018. "Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon." *Jurnal Maneksi* 7 (1): 47 – 54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>.
- Willis. 2004. *Konseling Individual Teori Dan Praktek*. bandung: Alfabeta.
- Yuspita, Y. E., Minova, P. N., & Ansara, A. D. P. (2022). Selection Of Internet Provider To Improve Quality Of Service And Learning Using Decision Support System. *Jurnal Mantik*, 6(1), 105 – 111.