

**PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI  
PADA KARYAWAN YANG DIMUTASI DI  
PT. SINAR PANDAWA LABUHANBATU**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Starata (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

**TRI SUCI HATI**  
**NIM: 11742200554**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
1442 H / 2021 M**



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Tri Suci Hati**  
NIM : 11742200554  
Judul : **Penerapan Tahapan Konseling Industri terhadap Karyawan yang Dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu**

Telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 23 Juni 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 07 Juli 2021



Dekan  
**Imron Rosidi, S.Pd., MA., Ph.D**  
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

**Dr. H. Miftahuddin, M.Ag**  
NIP. 19750511 200312 1 003

Sekretaris/ Penguji II

**Nurjanis, MA**  
NIP. 19690927 200901 2 003

Penguji III

**Zulamri, MA**  
NIP. 19740702 200801 1 009

Penguji IV

**Listiawati Susanti, MA**  
NIP. 19720712 200003 2 003



**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Tri Suci Hati  
 NIM : 11742200554  
 Judul Skripsi : **Penerapan Tahapan Konseling Industri Terhadap Karyawan Yang Terkena Dampak Program Mutasi Di PT. Daya Labuhan Indah Labuhanbatu.**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pembimbing

**Fatmawati, M.Pd**  
 NIP. 19690905 201411 2 001

Mengetahui

Ketua Jurusan

**Listiawati Susanti, S.Ag, MA**  
 NIP. 19741113 200501 2 005

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Tri Suci Hati  
 Nim : 11742200554  
 Program Studi : BKI (Bimbingan Konseling Islam)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Penerapan Tahapan Konseling Industri Pada Karyawan Yang Dimutasi Di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 22 Maret 2021  
 Yang Membuat Pernyataan,



**Tri Suci Hati**  
 Nim : 11742200554

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Name** : Tri Suci Hati  
**Student Reg. No** : 11742200554  
**Title** : **The Implementation of Industrial Counseling Stages among Employees transferred to PT. Labuhanbatu Pandawa Rays**

This research was conducted in a company engaged in oil palm plantations, namely PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu. This study focuses on the application of industrial counseling stages to employees who are transferred. The purpose of this study is to know the impact of the transfer program on employees at PT. Labuhanbatu Pandawa Rays. The formulation of the problem is how the implementation of industrial counseling stages to employees who are transferred at PT. Labuhanbatu Pandawa Rays is. The informants of this study are Mr. Sagino S.Pd as the head of the Public Relations section and a counselor at PT. Labuhanbatu Pandawa Rays. Data is collected from interviews, observation and documentation. In this study, the author uses descriptive qualitative data analysis techniques. It describes the objective conditions of the research object and describing it in the form of sentences based on primary data and secondary data. The results of this study indicate that the application of industrial counseling stages at PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu uses the stages of the industrial counseling guidance process such as communicating, relaxing emotional tension, being a good listener, clarifying client expectations, providing advice and reorientation. This has greatly helped employees who are experiencing problems in their work, especially for employees affected by the transfer program so that they can maintain the productivity of employee performance to be stable and increasing. From the results of observations and interviews that have been carried out, the application of industrial counseling using the approach of Directive Counseling, Non-directive Counseling, Cooperative Counseling at PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu obtains satisfactory and profitable results for the employees and their company.

**Keywords:** Industrial Counseling, Transfer.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Alhamduillahirabbil'alamiin Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala dengan limpahan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam teruntuk baginda Rasul yakni Muhammad shalallahu 'alaihi wa sallam, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Semoga kita termasuk generasi akhir zaman yang mencintai beliau dengan terus berusaha mengamalkan risalah agama yang telah disampaikannya.

Dalam kesempatan yang berbahagia dipenuhi dengan kebesaran Allah yang maha kuasa tidaklah sesuatu terjadi melainkan atas izin-Nya, terwujudlah bagi penulis sebuah karya ilmiah/skripsi. Tentunya dalam penulisan skripsi dan penelitian ini ada pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terimakasih dengan tulus kepada pihak yang telah membantu, yaitu kepada:

1. Kedua orang tua yaitu Ayahanda tercinta Alm. Poniran dan Ibu Hj. Nurjannah yang sampai saat ini telah membesarkan dan memberikan dukungan yang terbaik untuk uci anak satu-satunya perempuan ayah dan mama. Terkhusus untuk mama wanita yang paling kuat yang uci punya, semoga mama selalu diberikan Allah kesehatan, kekuatan dan umur yang berkah. Maafkan uci kalau selama ini masih belum bisa menjadi anak yang mama inginkan. Dan terimakasih untuk kedua Abang uci Awal Subakti S.Pd dan Dwi Sudhiono Amd.Kom yang selalu menjaga dan memberikan dukungan untuk uci adek perempuan satu-satunya yang paling cantik diantara kalian berdua dirumah itu.
2. Teruntuk anak bunda yang paling bunda sayang abang Zaky Firjatullah dan adek Maiza Qinaya Alwani yang selalu jadi obat hati bunda walaupun selalu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ganggui bunda. Semoga menjadi anak yang sholeh/a ya sayang bunda. Aamiin.

3 Prof. Dr.Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Rektor 1 Dr. H.Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Dr. H. Kusnadi, M.Pd, Wakil Rektor III Drs. H. Promadi, MA, Pd.D

4 Dr. Nurdin, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Dekan I Dr. Masduki, M.Ag, Wakil Dekan II Dr. Toni Hartono, M.Si, Wakil Dekan III Dr. Azni, M.Ag serta seluruh jajaran dan pegawai fakultas.

5 Listiawati Susanti. S.Ag.MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

6 Rosmita, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

7 Zulamri MA selaku Penasehat Akademik, yang dari awal membimbing penulis dalam perkuliahan.

8 Fatmawati M.Ed selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9 Rasdanelis, S.Ag, SS, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10 Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

11 Karyawan/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berusaha memberikan pelayanan yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Terkhusus Ahmad Darwis Hasibuan ST. Terimakasih banyak atas bantuan dan dukungan yang sudah diberikan.
11. Teruntuk sahabat terbaik ku Reni Handayani yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh karyawan dan staff PT. Sinar Pandawa yang sudah banyak membantu dalam menyelesaikan penelitian ini saya ucapkan ribuan terimakasih.
11. Teman-teman Jurusan BKI angkatan 2017 yang telah berjuang bersama penulis.
16. Kepada teman seperjuangan ku yang berasal dari kampung yang sama dengan ku. Terimakasih banyak atas perjuangan kita dari mulai datang pertama kali ke Pekanbaru ini sampai saat ini.
17. Kepada semua teman dan sahabat yang hadir dalam hidup penulis tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu dan memberikan semangat berupa pengalaman maupun teladan kepada penulis. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kalian semua dengan kebaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan ketulusan dan kerendahan hati menerima masukan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai rujukan untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat oleh setiap pihak yang membacanya.

Pekanbaru, 01 Juni 2021

Penulis

**TRI SUCI HATI**  
**NIM. 11742200554**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Alasan Pemilihan Judul .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
A. Kajian Teoritis .....	10
1. Pengertian Konseling Industri.....	10
2. Tujuan Konseling Industri.....	11
3. Manfaat Konseling Industri.....	12
4. Tantangan Konseling Industri .....	13
5. Proses Layanan Bimbingan Konseling Industri .....	14
6. Tipe Bimbingan Konseling Industri.....	16
7. Tahapan Konseling Industri .....	19
8. Mutasi.....	23
B. Kajian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Fikir .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
C. Sumber Data .....	35

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Informan Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Validitas Data .....	38
G. Teknik Analisis Data .....	38
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Sejarah Umum .....	40
B. Wilayah Operasi .....	40
C. Visi dan Misi PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu .....	41
D. Prosedur dan Tata Kerja Perusahaan .....	41
E. Bidang Usaha .....	41
F. Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan .....	49
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu dan Penelitian .....	35
--	----



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	42



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam membangun sebuah perusahaan tentu sangat penting untuk memiliki sistem organisasi yang baik yang didukung oleh visi, misi serta *business plan* yang matang untuk menghadapi perkembangan zaman era milenial ini. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana didalamnya terdapat aktifitas oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi dan membuat kinerja terus meningkat.

Kinerja yang baik sangat penting dalam perusahaan karena peran kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi perusahaan tersebut, Menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi<sup>1</sup>

Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung organisasi bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka organisasi akan dapat berkembang dengan cepat.

Untuk itu organisasi harus mampu mengembangkan para karyawannya. Salah satu bentuk pengembangan karyawan adalah dengan mutasi. Kata mutasi atau pemindahan sendiri sudah dikenal oleh sebagian

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, cv 201).  
Hal 2

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat, baik dalam lingkungan organisasi maupun instansi. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari satu pekerjaan lain yang di anggap setingkat atau sejajar. Mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau (orang tepat pada tempatnya).

Sedangkan menurut Nitisetimito pengertian mutasi adalah kegiatan dari atasan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap sama atau sejajar. Selanjutnya menurut Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu organisasi.<sup>2</sup>

Jadi menurut penulis dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan suatu aktifitas perpindahan jabatan atau pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan perusahaan atau instansi kepada karyawan untuk bertujuan menambah dan memberikan inovasi baru kepada karyawan yang telah dimutasi sesuai dengan Undang-Undang yang sudah ditetapkan.

Sebuah perusahaan di dalam menjalankan suatu program seperti mutasi atau pemindahan, tidak jarang para karyawan akan mengalami masalah-masalah di akibatkan program tersebut dan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun. Maka untuk menjadikan kualitas karyawan yang baik dan tingkat kinerjanya yang baik maka perlunya bimbingan konseling dalam perusahaan tersebut.

Tujuan dari konseling di dunia industri adalah untuk membantu karyawan mengembangkan kesehatan mental mereka yang lebih baik, sehingga mereka akan berkembang dalam rasa percaya diri, pemahaman, pengendalian diri dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Maka dari itu dalam perusahaan, perlunya penerapan bimbingan konseling industri diperusahaan. Bidang industri saat ini juga membutuhkan peranan tenaga-

<sup>2</sup>Nova Ell,Mukhlis Yunus,Amri, ”Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh”,Jurnal Magister Manajemen Fak Ekonomi dan Bisnis Unsyiah,Vol.1, No.1, September 2017.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga professional konselor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mengatasi berbagai permasalahan yang muncul, khususnya para karyawan yang terkena dampak mutasi.

Kehadiran konseling ketengah-tengah perusahaan tidak lagi menjadikan pimpinan berbuat sewenang-wenangnya terhadap karyawannya. Pimpinan bukan lagi pihak yang hanya bisa memutasi karyawan disaat mereka melakukan kesalahan. Melalui konseling, pimpinan semakin dapat menghargai karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan untuk dihargai hasil kerjanya, diberikan motivasi ketika berprestasi atau dapat berempati ketika karyawan mengalami masalah. Begitu pun halnya dengan karyawan, teknik konseling dapat memotivasi karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja, dan mempersempit persaingan yang muncul sesama karyawan. Karyawan secara *continue* mendapatkan pemahaman yang positif dari konseling akan lebih efektif bekerja dan loyal terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Dan karyawan tidak akan melakukan kecurangan terhadap pimpinan dan perusahaan karena dirinya dihargai oleh pimpinan dan sesama karyawan.<sup>3</sup>

Menurut Steve Cooper konseling industri adalah sebagai usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah. Pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesehatan mental yang baik, sehingga individu akan merasa nyaman dan tenang dengan sendirinya, baik terhadap orang lain, dan sanggup memenuhi kebutuhan hidup.<sup>4</sup>

Sebagai salah satu perusahaan terbesar di Indonesia maka tidak jarang kita menemui masalah-masalah yang terjadi di dalamnya. Seperti halnya di

<sup>3</sup> Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Praktik*. (PT. Jakarta Kencana 2011) Hlm 19

<sup>4</sup> Zul Amri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, Pekanbaru. Hlm 4



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu, ada beberapa karyawan yang mempunyai masalah di PT tersebut seperti stress kerja yang mungkin di akibatkan oleh dampak program mutasi terhadap karyawan. Maka dari itu penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang pentingnya konseling industri dalam menangani masalah-masalah karyawan di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

Dari uraian di atas maka penulis akan coba untuk meneliti tentang fenomena urgensi konseling industri yang diberikan oleh konselor terhadap karyawan-karyawan yang telah mengalami masalah dalam pekerjaannya terutama pada karyawan yang terkena dampak program mutasi. Berdasarkan fenomena-fenomena yang ada peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENERAPAN TAHAPAN KONSELING INDUSTRI PADA KARYAWAN YANG DIMUTASI DI PT. SINAR PANDAWA LABUHANBATU”**.

**B. Penegasan Istilah**

Maka dari itu penulis akan menegaskan sarana penegasan istilah di dalam judul yang peneliti angkat agar tidak terjadi kesalah pahaman pembaca dalam memahami isi judul peneliti teliti, judul peneliti yang peneliti angkat ialah “Penerapan Tahapan Konseling Industri pada Karyawan yang Dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.”

## 1. Penerapan

Penerapan adalah proses, cara, perbuatan menerapkan.<sup>5</sup>

## 2. Konseling industri

Konseling Industri adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud

<sup>5</sup>Dendy sugono, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), hlm. 1056.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik.<sup>6</sup>

3. Karyawan

Karyawan adalah termasuk bagian dari tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>7</sup>

4. Dampak

Dampak secara sederhana bisa diartikan sebagai pengaruh atau akibat. Menurut Scott dan Mitchell dampak merupakan suatu transaksi sosial dimana seorang atau kelompok orang digerakkan oleh seseorang atau kelompok orang yang lainnya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan harapan.<sup>8</sup>

5. Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan dan sejenisnya.<sup>9</sup>

<sup>6</sup>Noviyanti Kartika Dewi, "Peluang dan Tantangan menjadi Konselor Industri di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)", Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education) – Vol. 1 Mei 2016, Hal 309-310.

<sup>7</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (2).

<sup>8</sup>Tri Kurnianto, Bambang, "DAMPAK SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT AKIBAT PENGEMBANGAN LINGKAR WILIS DI KABUPATEN TULUNGAGUNG", Jurnal Agribisnis Fakultas Pertanian Unita, Oktober 2017, hlm. 61-62.

<sup>9</sup>Aini, Nur, "Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga", Jurnal Muqtasid Institut Agama Islam Salatiga, Vol. 6, No. 1, Juni 2015, hlm. 106-107.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu

Perusahaan PT Sinar Pandawa adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang berbentuk perseroan (PT) yang sebelumnya bernama CV Perkebunan Besar Pendawa.

Perusahaan ini di dirikan pada tanggal 16 September 1961 dengan akte pendirian No. 102 lalu kemudian di ubah dengan akte No. 42 pada tanggal 13 Juni 1962. Keduanya dibuat di hadapan notaris Ong Kiem Lian, SH yang berada di Medan juga telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 15 Desember 1962 No. J. A. 5146 b.

Anggaran dasar perusahaan telah beberapa kali mengalami perubahan, dengan perubahan terakhir pada akte No. 3 tanggal 1 Oktober 1994 dibuat dihadapan Notaris Syahril Sofyan, SH yang bertempat di Medan dan telah di memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No. YA 5 108201981.

PT. Sinar Pandawa merupakan suatu perusahaan yang sifat kegiatannya adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan usaha-usaha eksploitasi perkebunan dan pertanian.
2. Berdagang pada umumnya, terutama pada hasil-hasil perkebunan dan perindustrian termasuk perdagangan ekspor.

**Alasan Pemilihan Judul**

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi Bimbingan dan Konseling Islam serta menunjang kemahiran konselor.
2. Untuk mengetahui penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah adalah pernyataan rinci dan lengkap mengenai ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah. Perumusan masalah disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian (*research questions*).<sup>10</sup>

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan terlebih dahulu sebelum sampai pada tahap pembahasan lebih lanjut. Dengan adanya permasalahan yang akan dipecahkan, akan mempermudah dan lebih mengarahkan pada data yang telah dikumpulkan. Adapun masalah yang ingin penulis uraikan, yaitu :

1. Bagaimana penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu?

**E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**
**1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**2. Manfaat Penelitian**
**a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritik, peneliti diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan di dalam penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu. Selain itu, hasil tersebut dapat dijadikan pembinaan sebagai semangat kerja untuk mengembangkan karir karyawan.

**b. Manfaat Praktis**

1. Bagi Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan tentang

<sup>10</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011. hlm. 28

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penerapan tahapan konseling industri terhadap karyawan yang terkena dampak program mutasi.

2. Bagi peneliti, peneliti mampu menerapkan dan mempunyai pengetahuan dalam pemecahan masalah penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada Bab ini akan di uraikan mengenai latar belakang masalah, penegasan istilah, alasan pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai landasan teori yang berkaitan, seperti kajian teoritis, kajian terdahulu, dan kerangka fikir.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan mengemukakan secara rinci mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, validitas data, dan analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini mengemukakan mengenai gambaran lokasi penelitian yaitu pada PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan tentang penerapan tahapan konseling industri pada karyawan yang dimutasi di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**BAB VI : PENUTUP**

Sebagai bab terakhir, dalam bab ini akan menyajikan secara singkat mengenai kesimpulan yang telah diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

**DAFTAR PUSTAKA**

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A Kajian Teoritis

##### 1. Pengertian Konseling Industri

Konseling adalah suatu proses layanan yang dilakukan melalui tanya jawab dalam bentuk *face to face* oleh seorang ahli profesional (konselor) kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah (klien) yang bertujuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh klien.

Menurut Yuwono dan Abdullah industri merupakan lembaga perusahaan yang memproduksi sesuatu baik dalam bentuk barang maupun jasa, yang mana di dalamnya terdiri dari beberapa komponen seperti manusia, software, bahan-bahan (material) mentah dan mesin-mesin.

Dengan itu Konseling Industri adalah hubungan timbal balik antara konselor dengan klien yang didalam lingkungan kerjanya disebut sebagai karyawan, yang memiliki sifat profesional secara seorangan maupun kelompok yang disusun untuk memberikan bantuan kepada karyawan mencapai perubahan yang lebih baik lagi bagi kehidupannya.<sup>11</sup>

Sedangkan menurut Winkel yang dikutip oleh Bambang Ismaya dalam Bimbingan dan Konseling studi Karir dan Keluarga bahwa konseling merupakan serangkaian kegiatan yang paling utama dari bimbingan yang diberikan dalam usaha membantu konseli secara *face to face* dengan bertujuan agar klien dapat mengambil tanggung jawab sendiri terhadap berbagai persoalan atau masalah khusus yang sedang dialami.

Prayitno dan Erman Amti juga menjelaskan bahwa proses konseling adalah sebuah layanan pemberian bantuan yang dilakukan melalui proses wawancara konseling oleh seorang ahli profesional (konselor) kepada individu dengan masalah yang tengah dialami (klien) yang bertujuan pada teratasinya masalah yang sedang dihadapi oleh klien.

---

<sup>11</sup>*Ibid.* hlm 3

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut Tohirin dalam buku *Bimbingan dan Konseling* menjelaskan bahwa bimbingan dan konseling adalah proses bantuan maupun pertolongan yang diberikan oleh seorang ahli yang sudah berpengalaman dan profesional (konselor) kepada klien melalui tatap muka atau hubungan timbal balik yang terjadi antara keduanya agar klien memiliki kemampuan atau keterampilan melihat dan menemukan masalahnya sehingga mampu memecahkan masalahnya sendiri.<sup>12</sup>

**2. Tujuan Konseling Industri**

Untuk mengetahui dan membantu para karyawan memperbaiki kesehatan mental mereka yang lebih baik dan mengembangkan rasa percaya diri, pengendalian serta kemampuan bekerja efektif.

Menurut Shertzer dan Stone berpendapat tentang tujuan konseling industri, yaitu :

- a. Memberikan perubahan perilaku dan diri dalam berkonseling sehingga memungkinkan hidup menjadi lebih produktif dan memuaskan. Selain itu agar terpeliharanya dan tercapainya kesehatan mental yang positif. Jika hal ini tercapai, maka individu dapat mencapai integrasi, penyesuaian dan identifikasi positif dengan yang lainnya, juga belajar menerima tanggung jawab, berdiri sendiri dan memperoleh pembaruan perilaku.
- b. Memecahkan masalah, yaitu dalam hal ini berdasarkan kenyataan dan fakta bahwa individu yang memiliki ketidakmampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya, disamping itu biasanya klien juga datang kepada seorang konselor yang ia percaya bahwa konselor tersebut dapat membantu dalam menyelesaikan maupun memecahkan masalah yang di hadapi didunia industri.
- c. Mendorong individu agar mampu mengambil keputusan yang lebih penting bagi dirinya. Dikarenakan disini tugas seorang konselor

<sup>12</sup> Rukaya, "Aku Bimbingan dan Konseling" (Pangkep, Guepedia.com.2019) hlm.7-10



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bukanlah menentukan keputusan apa yang harus diambil oleh klien melainkan memberikan pilihan alternatif dari tindakannya.<sup>13</sup>

Menurut Steve Cooper, tujuan konseling industri di organisasi terbagi menjadi 3 kategori, yaitu :

- a. Sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan.
- b. Sebagai sarana untuk memberikan layanan pertolongan klien saat menghadapi perubahan situasi kerja.
- c. Sebagai cara untuk mengatasi stress bagi karyawan.

### 3. Manfaat Konseling Industri

Beberapa manfaat konseling dalam dunia industri, yaitu :

- a. Bimbingan konseling dapat memberikan diri sendiri rasa menjadi lebih baik membantu kita untuk bisa menerima setiap sisi yang ada di dalam diri kita baik dari kekurangan maupun kelebihan.
- b. Bimbingan konseling juga mampu menurunkan bahkan menghilangkan tingkat kejenuhan, depresi dan stres yang saat ini sedang dirasakan karena dibantu dalam mencari cara penyelesaian terbaik dari permasalahan yang belum terpecahkan.
- c. Bimbingan konseling juga sangat memberikan bantuan kepada kita untuk dapat lebih memahami serta bisa menerima keadaan diri sendiri dan orang lain sehingga mampu meningkatkan hubungan yang lebih efektif dengan orang lain serta mampu berdamai pada diri sendiri.
- d. Perkembangan personalia akan meningkat secara positif karena adanya bimbingan konseling.

Manfaat lain adanya bimbingan konseling industri di perusahaan sangat diperlukan, seperti :

- a. Dapat meningkatkan efisiensi.
- b. Motivasi dan kepuasan pekerja lebih baik.

<sup>13</sup>*Ibid.*Hlm. 7

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dapat dimanfaatkan untuk meneliti dan menganalisis perilaku manusia sebagai konsumen.
- d. Konseling dapat mengamati dan memotivasi para pekerja supaya lebih bisa bekerja dengan giat dan tekun untuk mencapai sebuah visi dan misi yang ada didalam sebuah industri perusahaan.
- e. Untuk mengoptimalkan potensi dalam bekerja didalam industri, baik pekerjaan atasan maupun perkejaan bawahan.
- f. Terciptanya disiplin didalam bekerja.
- g. Terciptanya kesejahteraan antara pimpinan dan karyawan.
- h. Membantu memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka sendiri dengan cara mereka sendiri.
- i. Mengharmoniskan hubungan antara sesama karyawan maupun antara karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya sendiri.
- j. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, dan menenangkan karyawan.
- k. Ingin membantu klien lebih bersosialisasi dengan lingkungan sosial dan alam sekitar dengan baik.
- l. Terciptanya sebuah kerjasama yang kooperatif antar sesama karyawan.<sup>14</sup>

**4. Tantangan Konseling Industri**

Dalam era globalisasi saat ini, begitu banyak permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan termasuk pada karyawan yang terkena mutasi, tentunya tidak jarang para karyawan akan mengalami gangguan pada pekerjaannya seperti stres kerja. Disinilah bimbingan konseling sangat diperlukan sebagai pembantu untuk menyelesaikan masalah dan kendala yang dialami para karyawan sehingga tidak sampai berdampak merugikan pada pihak perusahaan.

<sup>14</sup>*Ibid.* Hlm.10

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan adanya konseling di dunia industri ini, selain dapat menyelesaikan masalah yang sedang dialami oleh karyawan, namun mampu memelihara kesehatan mental para karyawan. Dengan begitu peran bimbingan konseling pada era globalisasi ini sangat banyak membantu para karyawan.

Namun dengan begitu pentingnya bimbingan konseling industri ini tetap saja memiliki tantangan atau kendala dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai konselor, salah satunya adalah kurangnya penguasaan teknologi sehingga banyak konselor yang kurang cekatan dalam mendapatkan informasi-informasi terbaru sebagai titik acuan untuk menjalankan tugasnya.

## 5. Proses Layanan Bimbingan Konseling Industri

- 1) Memberikan dukungan kepada karyawan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun perusahaan.
- 2) Meningkatkan kesehatan mental.
- 3) Sebagai aset organisasi nilai sumber daya insani harus di tingkatkan.
- 4) Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan.
- 5) Dalam organisasi konseling menjadi sumber perubahan dalam membawa nilai, energi perubahan, vitalitas penerimaan, realisasi penerimaan serta perkembangan diri menuju situasi kerja yang dinamis.

Dengan begitu fungsi konseling yang dijelaskan tadi, maka untuk meningkatkan kinerja para anggota perusahaan atau organisasi maka peran konseling dalam hal ini sangat diperlukan mengingat begitu banyak pengaruh-pengaruh lingkungan ataupun tuntutan-tuntutan yang pengaruh-pengaruh lingkungan atau pun tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau organisasi.

Oleh sebab itu perlunya konselor menyiapkan strategi-strategi layanan untuk melaksanakan proses konseling menurut Juhana Wijaya bagi karyawan yang membutuhkan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyatakan kepedulian atau keprihatinan serta membentuk kebutuhan akan bantuan karyawan.

Dalam langkah awal ini konselor memberikan kepedulian terhadap masalah-masalah yang dihadapi karyawan, baik yang disebabkan oleh diri karyawan sendiri maupun disebabkan oleh lingkungan yang memberikan tekanan kepadanya. Dengan memberikan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dapat membentuk rasa keinginan dan semangat untuk menyelesaikan masalahnya, sehingga karyawan akan menunjukkan suatu keseriusan dan kejujuran terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Kemudian konselor memberikan penjelasan dan pengertian agar klien menyadari atas perlunya bantuan untuk menyelesaikan masalahnya dan karyawan bersedia masuk dan terikat dalam proses konseling.

2. Membentuk hubungan dengan karyawan.

Karyawan dan konselor memulai proses membangun suatu hubungan yang bercirikan kepercayaan, keyakinan, dengan didasari atas keterbukaan dan kejujuran serta semua pernyataan karyawan dan konselor dalam proses konseling.

3. Menentukan tujuan dan eksplorasi karyawan.

Dalam langkah ini dilakukan pembahasan masalah dengan melakukan diskusi dengan karyawan untuk mencari tujuan konseling.

4. Menangani masalah karyawan.

Konselor berusaha untuk dapat menentukan prioritas masalah karyawan yang harus ditangani sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk benar-benar mengungkapkan masalahnya dan berdiskusi untuk memecahkannya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Menumbuhkan rasa kesadaran karyawan.

Konselor mengarahkan karyawan untuk mendapatkan *insight* atau *understanding*, karyawan memahami apa yang sedang dialami dan apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan masalahnya sebagai hasil dari proses konseling atau berdasarkan hal-hal yang dilihat dan dirasakannya maka dari itu karyawan di tunut untuk menumbuhkan kesadaran pada karyawan agar karyawan benar-benar mengetahui dengan jelas masalah yang dihadapinya.

6. Merencanakan cara bertindak karyawan.

Setelah mendapatkan wawasan pada karyawan harus melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan masalahnya. Jika karyawan merasa ragu dan bingung untuk mengambil keputusan dalam bertindak maka konselor dapat memberikan bantuan berbagai pilihan rencana untuk tindakan.

7. Memberikan penilaian pada konseling dan mengakhiri konseling.

Pada langkah terakhir ini adalah langkah terakhir untuk melihat keberhasilan jalannya konseling berdasarkan sejauh mana klien mencapai tujuan konseling. Keputusan untuk mengakhiri atau menghentikan konseling adalah keputusan bersama antara konselor dengan karyawan berdasarkan dua hal yaitu apakah tujuan konseling telah terpenuhi dan apakah hasil dari konseling sudah didapat. Jika semuanya sudah tercapai maka pengakhiran konseling dapat dilakukan.<sup>15</sup>

## 6. Tipe Layanan Bimbingan Konseling Industri

Juhana Wijaya menyatakan dalam pelaksanaan bimbingan konseling indutri terdapat tipe – tipe yang digunakan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan terdapat beberapa tipe yaitu:

<sup>15</sup> *Ibid*, Hlm 14

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Directive Counseling

Directive counseling merupakan pendekatan yang dicetuskan oleh Edmon G Williansom dan J G Darley dimana pada pendekatan ini terpusat pada konselor. Konselor pada pendekatan ini mendominasi selama sesi konseling sehingga sebagian besar tanggung jawab dan pengambilan keputusan berada ditangan konselor. Pendekatan ini bertujuan untuk membantu klien memecahkan masalahnya dengan menggunakan kemampuan intelektual mereka secara sadar dan menolong klien mengubah tingkah laku emosional dan impulsif dengan tingkah laku yang rasional serta mendapatkan wawasan dalam memecahkan masalah klien. Dalam pendekatan ini sudah pasti memiliki kelebihan dan kelemahan.

Kelebihan dari pendekatan ini adalah waktu yang digunakan lebih singkat dan data yang didapatkan lebih lengkap karena menggunakan teknik pengumpulan data yang memadai.

Sedangkan pada kelemahannya adalah dalam pendekatan ini meragukan kemampuan klien untuk memecahkan masalahnya sendiri dan tidak efektif digunakan dalam memecahkan masalah emosional yang mendalam.

b. Non Directive

Pendekatan ini dipelopori oleh Carls Rogers dimana pada pedekatan ini berasumsi jika manusia memiliki pada dasarnya manusia itu sendiri mempunyai potensi dan kemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Dalam pendekatan ini klien diminta lebih aktif dan lebih bertanggung jawab terhadap masalah yang dihadapi dan konselor hanya memberikan dorongan dan menciptakan situasi agar klien bisa berkembang dengan sendirinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kelebihan dari pendekatan ini adalah klien mampu merefleksikan dirinya baik perasaan maupun pikiran dalam bentuk verbal, sehingga konselor mampu menangkap emosi yang dimunculkan oleh klien dan merefleksikan kembali ke klien dengan bahasa dan tindakan yang sesuai.

Sedangkan kelemahan dari pendekatan ini adalah menuntut klien harus bersikap dewasa untuk memecahkan masalahnya dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

#### c. *Cooperative Counseling Non-directive counseling*

Yang murni dilakukan oleh karyawan tidak banyak digunakan karena biaya yang mahal dan keterbatasan lainnya. Directive counseling tidak terlalu disukai karena tidak tepat untuk situasi konseling saat ini. Untuk mengatasi dua tipe konseling yang ekstrim di atas, ada semacam penggabungan kedua tipe konseling tersebut yang dinamakan *cooperative counseling*. *Cooperative counseling* tidak seluruhnya *client-centered counseling* atau *counselor-centered*, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. *Cooperative counseling* dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan non-directive counseling. Tetapi ketika interview berkembang, manager memainkan peran yang lebih positif dari pada memainkan peran konselor *non-directive*.

Manager menawarkan pengetahuan dan insight yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang luas dari organisasi kemudian

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, manager dalam perannya sebagai konselor cooperative menerapkan empat fungsi konseling yaitu *reassurance*, *communications*, *emotional release* dan *clarify thinking*. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara sedangkan konselor lebih banyak mendengarkan. Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>16</sup>

## 7. Tahapan Konseling

Setiap proses konseling membutuhkan tahapan-tahapan tertentu. Hubungan konseling juga ditentukan oleh penggunaan keterampilan konseling yang bervariasi sehingga tidak membuat jenuh. Akibatnya keterlibatan mereka dalam proses konseling sejak awal hingga akhir sangat bermanfaat.

Menurut Gibson dan Mitchell tahapan-tahapan konseling pada umumnya relatif sama yakni pengembangan hubungan, penilaian masalah, penetapan tujuan, pemilihan teknik atau strategi, implementasi strategi, evaluasi, tindak lanjut dan terminasi.

Tahapan konseling menurut Gibson dan Mitchell :

### 1) Tahap pembinaan hubungan (*rapport*)

Pada tahap awal ini adalah pembinaan hubungan. Hubungan konseling sengaja dikembangkan oleh konselor untuk membangun suatu iklim terapeutik yang kondusif yang biasa disebut *rapport*. *Rapport* adalah berupa istilah klinis yang digunakan untuk menunjukkan suatu keadaan psikologis yang muncul dari kontak interpersonal antara konselor dan klien yang mendorong sikap percaya dan terbuka pada diri klien.

<sup>16</sup> R Misrah Ariyani, *Peran Konselor Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*, Vol 1 No.3 Mei-Agustus 2013



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

 2) Tahap penilaian masalah (*assessment*)

Dalam tahap kedua ini adalah penilaian masalah. Penilaian dalam proses konseling adalah suatu proses pengumpulan dan pengolahan informasi dengan menggunakan berbagai prosedur dan alat sebagai dasar untuk mengembangkan program bantuan ini atau konseling.

Tugas konselor selama proses penilaian adalah mengetahui informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana memperolehnya, menempatkan informasi itu secara bersama-sama sehingga menjadi kesatuan yang bermakna dan menggunakannya untuk mengembangkan hipotesis klinis guna mengarahkan kepada suatu gagasan tentatif tentang masalah klien dan gagasan tentang rancangan program intervensinya.

Tujuan umum dari penilaian masalah adalah untuk memperoleh pemahaman tentang konfigurasi masalah klien sebagai dasar untuk mengembangkan rencana bantuan.

## 3) Tahap penetapan tujuan

Tahap ketiga dari proses konseling ini adalah penetapan tujuan atau target yang ingin dicapai klien. Tujuan pada konseling ini sangat penting karena dalam tujuan ini akan memberikan arah dan proses konseling serta sebagai dasar penentuan strategi atau intervensi konseling selanjutnya. Tujuan sebaiknya dirumuskan oleh klien, tetapi bila klien belum dapat merumuskan tujuannya, konselor dapat memberi contoh dan membantu klien.<sup>17</sup>

## 4) Tahap seleksi strategi

Pada tahap keempat ini dalam proses konseling ini adalah seleksi strategi. Strategi merupakan rencana aksi untuk mencapai tujuan klien. Penggunaan strategi dapat mempercepat perubahan

<sup>17</sup> Gibson dan Mitchell, M. H, *Introduction to Guidance*, Edisi 7, New Jersey:pearson.2008,hlm.107

emosional, kognitif dan perilaku klien. Dalam strategi harus fleksibel, memadai dan pragmatis. Suatu strategi yang terlalu preskriptif dan kaku akan menghambat interaksi antara klien dan konselor secara signifikan dapat menghambat kemajuan.

5) Tahap implementasi strategi

Implementasi strategi merupakan tahap kelima dalam proses konseling. Klien bertanggung jawab mengaplikasikan strategi yang sudah disepekat, sedangkan konselor bertanggung jawab menguatkan tindakan klien dan terlibat aktif dalam pengaplikasian strategi. Dalam implementasi strategi, konselor dan klien telah memutuskan strategi apa yang digunakan, konselor harus mempertimbangkan cara untuk menggunakan prosedurnya secara efektif.

6) Tahap evaluasi dan tindak lanjut

Dalam tahap ini terdapat dua tujuan mengapa konseling harus dinilai, yaitu untuk menentukan kemampuan klien dan memperbaiki penampilan konselor dalam menangani kasus dimasa yang akan datang. Penilaian terhadap konseling dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa cara yaitu : (a) laporan dari klien baik secara lisan maupun tulisan; (b) observasi konselor terhadap klien; (c) laporan dari pihak lain yang mengetahui dan bertanggung jawab terhadap klien.

7) Tahap terminasi (pengakhiran konseling)

Dalam tahap akhir ini konselor melakukan penghentian proses konseling dengan cara konselor memberikan dorongan kepada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

klien untuk menerapkan tingkah laku yang ia pelajari selama dalam konseling ke situasi kehidupan yang lain.<sup>18</sup>

Secara umum proses konseling dibagi 3 tahap yaitu :

1. Tahap awal yang bertujuan untuk membangun hubungan konseling yang melibatkan klien, memperjelas dan mendefinisikan masalah, membuat penaksiran dan penajakan, serta menegosiasikan kontrak.
2. Tahap pertengahan (tahap kerja) yang bertujuan menjelajahi dan mengeksplorasi masalah, isu dan kepedulian klien lebih jauh, menjaga agar hubungan konseling selalu terpelihara serta proses konseling agar berjalan sesuai kontrak.
3. Tahap Akhir (tahap tindakan) yang bertujuan memutuskan perubahan sikap dan perilaku yang memadai, terjadinya transfer of learning, melaksanakan perubahan perilaku serta mengakhiri hubungan konseling. Tahap akhir ini menjadi berhasil dan sukses ditandai dengan menurunnya kecemasan klien, adanya perubahan perilaku klien kearah yang positif, sehat dan dinamik, adanya rencana hidup masayang akan datang dengan program yang jelas serta terjadinya perubahan sikap positif yaitu mulai dapat mengoreksi diri dan meniadakan sikap yang suka menyalahkan dunia luar. Klien sudah berpikir realistic dan percaya diri.

Kesemua langkah-langkah dan tahapan konseling sangat diperlukan oleh konselor untuk mengetahui kemajuan konseling yang dilakukannya karena setiap tahapan konseling ada teknik tertentu dan tujuan yang harus dicapai. Seorang konselor harus menangkap permasalahan klien dengan pernyataan dan bahasa tubuhnya. Definisi masalah harus ada persetujuan klien dan bukan hanya atas keinginan konselor.

<sup>18</sup>Mochamad Nursalim. "Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling". Jakarta:Erlangga;2015.hlm.109-110

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari permasalahan tersebut konselor menjelajah dan mendalami permasalahan klien hingga tuntas yaitu klien menurunkan kecemasannya, klien mampu memecahkan masalahnya, klien mampu membuat rencana hidup baru setelah melewati masa-masa sulit dibelit masalah. Seorang konselor harus mampu membaca perilaku non verbal klien berupa bahasa tubuh, isyarat, cara duduk dan cara berbicara. Perilaku non verbal akan membantu terhadap pemahaman bahasa lisan klien.<sup>19</sup>

## 8. Mutasi

Mutasi biasanya dilaksanakan atas dasar kemampuan kerja karyawan yang bersangkutan itu sendiri. Dan mutasi terjadi bisa disebabkan atas permintaan karyawan itu sendiri dan dapat persetujuan dari perusahaan dan mutasi atas permintaan dari perusahaan langsung.

### a. Pengertian Mutasi

Menurut Mathis. L. Robert menyatakan bahwa mutasi adalah sebuah proses pemindahan seseorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.<sup>20</sup>

Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi di dalam perusahaan dan organisasi. Seperti diketahui, mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi hal ini merupakan bagian dari pengembangan sumberdaya manusia (SDM).<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Andriyani, Juli, "Konsep konseling individual dalam proses penyelesaian perselisihan keluarga", Jurnal At-taujih Bimbingan Konseling Islam, Vol. 1 No. , 2018, Hal 27-28

<sup>20</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human resource Management Sumber Daya*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 362

<sup>21</sup> Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, Christoffel Mintardjo, "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado," Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No. 1, 2006, Hal 270

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat disimpulkan bahwa proses mutasi berpengaruh baik bagi karyawan khususnya dalam pengembangan sumberdaya manusia sehingga dapat menguntungkan karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

#### b. Indikator Mutasi

Menurut Simamora penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai dan demosi.

1. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar.
2. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
3. Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatanlain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

Pandangan perspektif islam cara memutasikan karyawan yakni sesuai dengan firman Allah Q.S. Al- isra' : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

Artinya : dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.(36)<sup>22</sup>

Firman Allah diatas menunjukkan bahwa Allah memerintahkan agar kaum muslim tidak mengikuti serta menerima sesuatu yang tidak dimengerti dalam bidang pengetahuannya. Dengan dalil tersebut

<sup>22</sup>Depatemen Agama Republik Indonesia, “Al-Qur’an dan Terjemahnya” Jakarta:Asy-Syifa,2000,hlm.285

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengajarkan setiap insan melakukan suatu perbuatan atau kegiatan seperti manajemen sumber daya manusia seperti dalam program mutasi karyawan hendaklah sesuai berdasarkan ilmu pengetahuan karyawan tersebut. Jika tidak maka akan timbul suatu masalah dan kendala dalam pelaksanaan kerja.

## c. Tujuan Mutasi

Pada dasarnya mutasi bertujuan untuk mengembangkan para karyawan agar terlihat efisiensi dan efektifitas kerja yang lebih baik dalam perusahaan.

Selain sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan memberikan beberapa batasan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk melaksanakan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Jekson Simion, Jantje L. Sepang, Yantje Uhing, "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi berdasarkan Prestasi Karyawan pada PT. Bank Rakyat

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## d. Faktor yang Mempengaruhi Mutasi

Menurut Alex dengan jalan memutasikan maka selain semangat dan kegairahan kerja dapat timbul kembali, maka pekerjaan yang baru itu pun akan sesuai dengan kemampuan dan kesenangannya. Oleh karena itulah, meskipun tujuan utama di dalam memutasikan tersebut meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerjanya tetapi faktor-faktor lain untuk suksesnya mutasi yang dilaksanakan harus pula diperhatikan.<sup>24</sup>

Siswanto mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi mutasi adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya pedoman mutasi yang jelas sehingga mutasi tidak terjebak oleh unsur subyektivitas.
2. Harus ditempuh mutasi yang paling menguntungkan pegawai agar yang bersangkutan tidak merasa dihukum.
3. Mutasi dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.
4. Alat pemicu dalam pengembangan mutasi.
5. Dapat memperkecil keresahan pegawai.
6. Dapat menjadi alat untuk melaksanakan promosi.
7. Mutasi untuk keperluan kesesuaian pendidikan dengan jabatan pegawai.
8. Benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang mendesak.

## e. Dampak Mutasi

***Dampak Positif dari Mutasi Pekerjaan***

Sebuah kebijakan mustahil dibuat jika tidak mengandung manfaat di dalamnya, khususnya kebijakan mutasi pekerjaan. Berikut

Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado”, Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3, 2017, Hal 3101-3102.

<sup>24</sup> Alfis Ibrahim, ”Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II”, Jurnal Ilmu pemerintahan dan Kebijakan Publik, Vol. 2 No. 2 Hal 238

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah keuntungan dari mutasi pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan:

#### 1. Mengasah Keterampilan Karyawan

Keterampilan dapat diasah dan ditingkatkan melalui hal-hal yang ada di luar pekerjaan anda. Tentunya ini menjadi salah satu keuntungan dari mutasi pekerjaan yang dapat anda rasakan sebagai karyawan, terutama bagi perkembangan karir karyawan yang akan datang.

#### 2. Pengetahuan Karyawan terhadap perusahaan semakin bertambah

Mutasi pekerjaan berpotensi menambah pengetahuan karyawan akan perusahaan. Dengan begitu, ia dapat memahami bagaimana pekerjaan yang ada di divisi tertentu di dalam perusahaan. Tentunya, pengetahuan ini akan bermanfaat bagi karyawan apabila suatu saat ia menerima tanggung jawab yang lebih besar atau ketika mendapatkan promosi jabatan.

#### 3. Dapat Mengidentifikasi Posisi Terbaik bagi Karyawan

Program mutasi pekerjaan juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga perusahaan dapat menempatkan karyawan di posisi dan divisi yang tepat sesuai potensi yang dimiliki masing-masing karyawan.

#### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan akan meningkat dan dapat menjalankan peraturan yang ditetapkan serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Sepriani, Arimal, "Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir". Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, Vol.3 No. 2, 2014. Hal 110



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

***Dampak Negatif dari Mutasi Pekerjaan***

Disamping dampak positif seperti yang telah dijabarkan diatas, mutasi pekerjaan juga memiliki dampak negatif terhadap karyawan maupun perusahaan. Dampak negatifnya adalah sebagai berikut:

1. Membutuhkan Biaya dan Waktu

Tidak ada yang instan dalam proses mutasi pekerjaan karyawan. Dibutuhkan proses yang panjang seperti proses pelatihan, pembelajaran hingga penyesuaian ritme kerja. Hal tersebut membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

2. Berpotensi Mengecewakan Karyawan

Tidak semua karyawan suka dengan pekerjaan dan posisi yang baru ditawarkan oleh manajemen dalam program mutasi pekerjaan. Mereka dapat beranggapan bahwa kebijakan tersebut malah akan mengacaukan pekerjaan mereka sendiri.

3. Menurunnya Produktivitas Kerja

Dengan memindahkan karyawan dari posisi dan tanggung jawab yang berbeda dari yang biasanya mereka lakukan, maka potensi menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi. Karena karyawan tidak mampu beradaptasi dengan posisi barunya dengan cepat.

4. Bukan Solusi yang Tepat

Walaupun secara teori, mutasi pekerjaan memiliki dampak positif terhadap peningkatan engagement karyawan, namun bisa jadi kebijakan tersebut bukanlah solusi yang tepat untuk dilakukan. Pikirkan kembali solusi dari penyelesaian masalah yang ada dihadapi

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh perusahaan dan carilah alternatif lain untuk menyelesaikan masalah yang ada.<sup>26</sup>

Seperti halnya kebijakan lainnya, mutasi pekerjaan memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan sebagai individu maupun perusahaan pada umumnya. Dengan memahami dan menganalisa dengan baik, anda dapat memutuskan untuk memilih mana yang terbaik untuk diterapkan.

## f. Manfaat Mutasi

Menurut Rivai dengan memindahkan pegawai ke bidang kerja tertentu, para manajer dapat melakukan perbaikan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Bahkan mutasi mungkin lebih bermanfaat bagi pegawai, karena pengalaman kerja mereka akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dan dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik sehingga dapat menjadi calon yang kuat untuk dipromosikan dimasa mendatang. Mutasi juga akan memperbaiki kepuasan individu dan motivasi, terutama ketika pegawai tersebut mengalami hambatan pada tugas yang lama. Bahkan jika itu hanya hambatan tinggal sedikit saja, maka mutasi juga paling tidak memberikan berbagai variasi kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.<sup>27</sup>

**B Kajian Terdahulu**

Kajian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memosisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

<sup>26</sup> *Ibid.* Hal 28

<sup>27</sup> Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Dengan melakukan tahap ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Adapun kajian terdahulu yang ingin peneliti cantumkan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian yang di lakukan oleh Fitri Yani dengan judul “Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” Menunjukkan bahwa konseling industri sangat berpengaruh terhadap karyawan, menjadikan karyawan lebih dihargai dan pastinya karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tingkat kinerja karyawan pun akan terus meningkat. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan Fitri Yani adalah sama-sama sama-sama melakukan penelitian dengan penerapan tahapan konseling industri. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Fitri Yani adalah penerapan tahapan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan peneliti memfokuskan penerapan tahapan konseling industri kepada karyawan yang mengalami dampak mutasi.<sup>28</sup>
2. Penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Zein Azra dengan judul “Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kab Pelalawan” Menunjukkan bahwa membentuk hubungan dan menumbuhkan kesadaran dengan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu karyawan menghadapi masalahnya di dalam pekerjaannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Zein Azra adalah sama-sama sama-sama melakukan penelitian dengan penerapan tahapan konseling industri. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Zein Azra adalah penerapan tahapan konseling industri dalam membantu karyawan menghadapi masalahnya di dalam pekerjaannya sedangkan peneliti

<sup>28</sup> Fitri.” *Penerapan Tahapan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*”UIN SUSKA RIAU.2019

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memfokuskan penerapan tahapan konseling industri kepada karyawan yang mengalami dampak mutasi.<sup>29</sup>

### Kerangka Fikir

Uma Sekera menyatakan bahwa kerangka fikir adalah suatu model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni sebagai masalah yang penting.

Sedangkan menurut Mujiman kerangka fikir adalah konsep yang berisikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam rangka memberikan jawaban sementara.<sup>30</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan konstruksi berfikir yang bersifat logis dengan argumentasi yang konsisten dengan pengetahuan sebelumnya yang telah berhasil disusun.

<sup>29</sup> Zein."Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kab Pelalawan"UIN SUSKA RIAU.2019

<sup>30</sup> Ningrum, "Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017", Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Vol.5, No.1, Tahun 2017, hlm.148

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

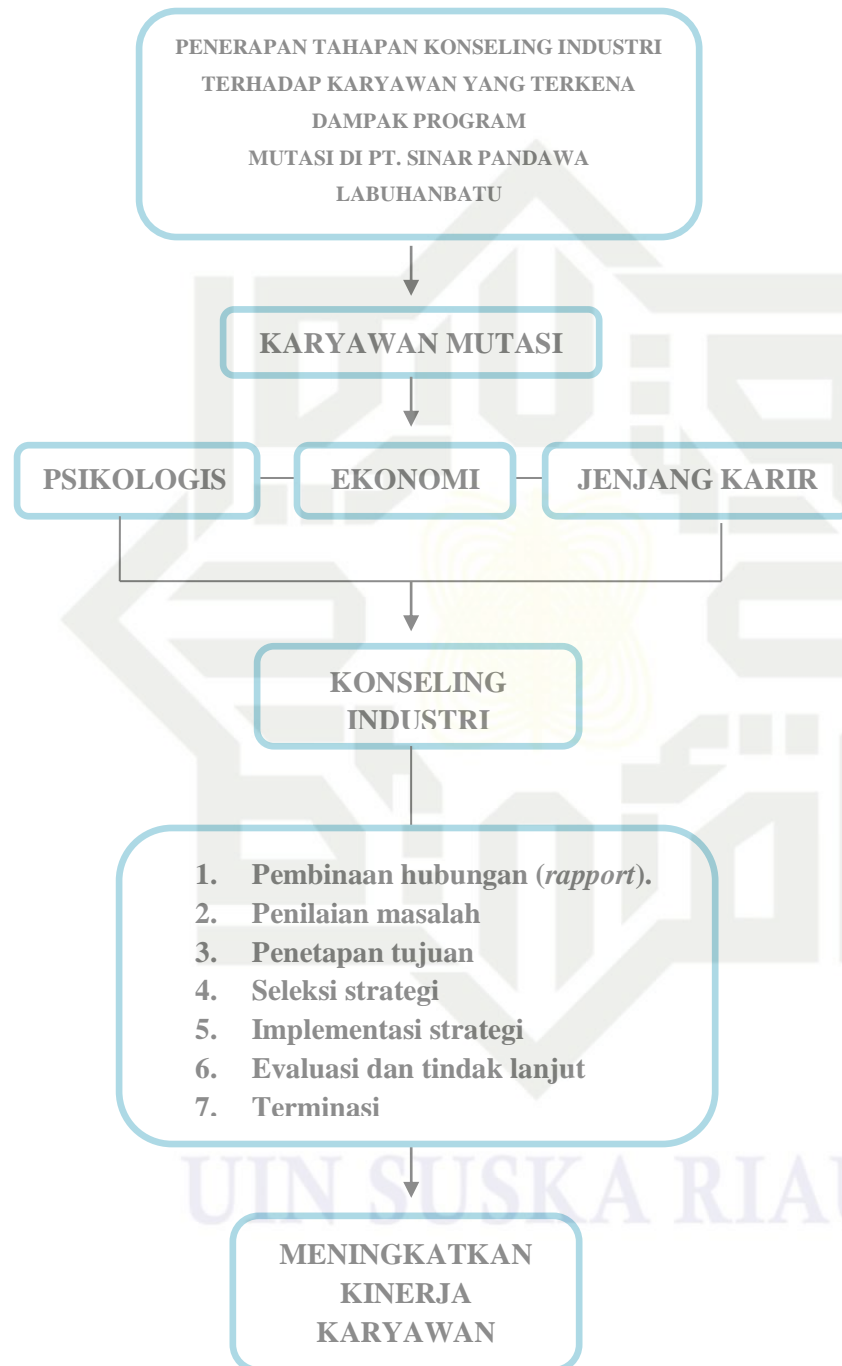
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 2.1**

#### Kerangka Fikir



Berdasarkan gambar peta konsep diatas, dapat dijelaskan bahwa didalam sebuah perusahaan sudah pasti memiliki karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan semua aktifitas yang ada di dalam perusahaan tersebut. Namun dengan adanya sebuah program yaitu program mutasi yang melibatkan karyawan dalam program tersebut tentunya ada sebagian karyawan yang memiliki masalah sehingga menimbulkan beberapa dampak yang dapat mengganggu produktifitas kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu adanya sebuah bimbingan berupa bimbingan konseling industri agar dapat membantu karyawan memperoleh kinerja yang baik sehingga dapat membuat sebuah perusahaan tersebut menjadi lebih unggul dengan adanya sumber daya manusia yang baik.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A Jenis dan Pendekatan Penelitian

Kirk dan Miller menyebut penelitian kualitatif sebagai suatu tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang dalam peristilahannya.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Guba metode penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari narasumber dan objek yang diamati. Menurut kedua Tokoh tersebut pendekatan ini diarahkan pada individu atau objek secara utuh.

Lincoln dan Guba mengemukakan pendekatan kualitatif juga sering disebut sebagai metode alamiah karena menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya dan juga disebut metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam situasi yang wajar atau dalam “*natural setting*”.<sup>31</sup>

Teknik penulisan skripsi ini ialah deskriptif analisis yaitu penulisan yang menggambarkan subjek dan objek penelitian dengan apa adanya. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian lapangan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

<sup>31</sup> Zaenal Abidin. Jurnal Psikologi “*Pendekatan Kualitatif pada Skripsi Mahasiswa Psikologi Undip Tahun 2006*”, Vol.3, No.2, Desember 2006, Universitas Diponegoro

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Desa Perkebunan Sennah, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara, yaitu PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2020-2021.

**Tabel 3.1 Rincian Waktu dan Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	2020		2021		Ket
		Okt	Des	Mar	Juni	
1	Pembuatan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Riset Penelitian					
4	Laporan Riset & Revisi					
5	Sidang/Munaqasyah					

**C Sumber Data**

Menurut Suharsimi Arikunto sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Sedangkan menurut Zulfadrial, sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Ada dua macam sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data diperoleh langsung oleh peneliti. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, biasanya sumber data ini diperoleh dari pihak lain.<sup>32</sup>

<sup>32</sup>Vina dan Angky, "Tinjauan atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan pada Young Entrepreneur Academy Indonesia Bandung" Jurnal Riset Akuntansi, Vol.3, No.2, Oktober 2016, hlm.23



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh dengan dua sumber data yaitu sumber data sekunder dan sumber data primer.

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data yang berasal dari seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti (sumber informan).<sup>33</sup>

Adapun data primer yang diperoleh dari peneliti adalah dari hasil wawancara dan observasi terhadap *informan* yaitu salah satu karyawan PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai macam ragam kasus baik berupa orang, barang, binatang atau lainnya yang menjadi sumber informasi penunjang (*second hand*).<sup>34</sup>

Sedangkan dalam penelitian ini data yang diperoleh merupakan hasil dari data berdasarkan berkas-berkas dan dokumentasi karyawan yang telah mengalami dampak program mutasi.

### D Informan Penelitian

Informan penelitian ini adalah subjek yang memahami informasi tentang penelitian yang akan dilakukan sebagai pelaku atau orang lain yang memahami objek penelitian.<sup>35</sup>

Adapun informan dari penelitian ini adalah Bapak Sagino S.Pd selaku kepala di bagian Humas serta konselor di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

<sup>33</sup> Dewi Sadiyah, “Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015. hlm. 87

<sup>34</sup> *Ibid*

<sup>35</sup> Bungin, Burhan “Penelitian Kualitatif”. Jakarta: 2008. hlm. 76

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

### 1. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara merupakan pertemuan antara dua orang yang bertujuan untuk bertukar informasi serta ide melalui tanya jawab sehingga mendapatkan kontribusi makna dalam suatu topik tertentu.<sup>36</sup>

Wawancara adalah metode penelitian dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan. Pada waktu wawancara pertanyaan-pertanyaan yang diberikan secara lisan. Wawancara juga digunakan untuk menggali pendapat, perasaan, sikap, pandangan, proses penginderaan dan berbagai hal yang merupakan tingkahlaku *convent* yang tidak bisa ditangkap melalui metode observasi.<sup>37</sup>

### 2. Observasi

Observasi ini merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya. Selain itu juga dengan indera yang lainnya.

Dalam hal ini, observasi merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya<sup>38</sup>. Peneliti membuat catatan, rekaman, mendengarkan dan menjadikan hasil observasi tersebut menjadi data yang nantinya akan diperlukan sebagai hasil penelitian.

<sup>36</sup> Nining Indah, "Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi", Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Vol.1, No.2, Agustus 2017, Hlm. 212

<sup>37</sup> Daulay, Nurussakinah."Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikologi.". Jakarta:2014.hlm.123

<sup>38</sup> *Ibid.* Hlm.37

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 3. Dokumentasi

Menurut Arikunto dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, buku, transkrip, jurnal, surat kabar, prasasti, majalah, agenda, notulen rapat dan lain sebagainya.<sup>39</sup>

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengambil data-data berupa dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

**Validitas Data**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas juga merupakan derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.<sup>40</sup>

Berdasarkan penelitian perlu dikemukakan uji keabsahan data yang akan dilakukan, yang paling utama adalah uji kredibilitas data dilakukan dengan *Trianggulasi*. *Trianggulasi* berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif yaitu teknik analisis data dengan caramenggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat berdasarkan data primer dan data sekunder.

<sup>39</sup> Suci Arisca, "Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru", Jurnal Ilmu Sosial, Vol.6, Edisi 1, Januari 2019, hlm. 8

<sup>40</sup> Zulkifli Matondang, "Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian", Jurnal Tabularasa PPS Unimed, Vol. 6, No. 1, Juni 2009, hlm. 89.

Setelah data diperoleh selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkan, menyusun kedalam pola, dan membuat kesimpulan agar dapat difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Sehingga setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data penting segera di garap staf peneliti, khususnya yang bertugas dalam mengolah data. Di dalam buku buku yang lain sering disebut pengolahan data. Ada yang menyebut data *Preparation* dan data *Analysis*.<sup>41</sup>

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>41</sup> Arikunto, Suharsimi. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”. Jakarta : PT. Rineka Cipta Jakarta. 2014. hlm. 278

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV****GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN****A Sejarah Umum**

Perusahaan PT Sinar Pandawa adalah salah satu perusahaan swasta nasional yang berbentuk perseroan (PT) yang sebelumnya bernama CV Perkebunan Besar Pandawa.

Perusahaan ini di dirikan pada tanggal 16 September 1961 dengan akte pendirian No. 102 lalu kemudian di ubah dengan akte No. 42 pada tanggal 13 Juni 1962. Keduanya dibuat di hadapan notaris Ong Kiem Lian, SH yang berada di Medan juga telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia pada tanggal 15 Desember 1962 No. J. A. 5146 b.

Anggaran dasar perusahaan telah beberapa kali mengalami perubahan, dengan perubahan terakhir pada akte No. 3 tanggal 1 Oktober 1994 dibuat dihadapan Notaris Syahril Sofyan, SH yang bertempat di Medan dan telah di memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No. YA 5 108201981.

PT. Sinar Pandawa merupakan suatu perusahaan yang sifat kegiatannya adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan usaha-usaha eksploitasi perkebunan dan pertanian.
2. Berdagang pada umumnya, terutama pada hasil-hasil perkebunan dan perindustrian termasuk perdagangan ekspor.

**B Wilayah Operasi**

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Desa Perkebunan Sennah, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatera Utara, yaitu PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Visi dan Misi PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu**

1. Visi PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu  
Menjadi perkebunan kelapa sawit yang produktif, menguntungkan, mensejahterakan dan berdaya saing secara berkelanjutan.
2. Misi PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu  
Mengelola sumber daya lahan dan sumber daya lain dengan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan produk perkebunan kelapa sawit yang bermutu tinggi secara efektif dan efisien secara berkelanjutan.

**Prosedur dan Tata Kerja Perusahaan**

Mengikuti Undang-Undang Ketenaga kerjaan yang tertuang di PKB (Perjanjian Kerja Bersama) oleh BKS-PPS yang mana di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) memiliki ketentuan-ketentuan yang berisikan tentang Undang-Undang Ketenaga Kerjaan sebagai berikut :

1. Pasal I : Lingkungan berlakunya perjanjian kerja bersama.
2. Pasal II : Pengakuan organisasi.
3. Pasal III : Penerimaan pekerja.
4. Pasal IV : Waktu kerja.
5. Pasal V : Upah.
6. Pasal VI : Borongan kerja.
7. Pasal VII : Bantuan hari-hari sakit.
8. Pasal VIII : Mangkir kerja.
9. Pasal IX : Pembayaran uang makan dan uang mandah.
10. Pasal X : Waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

**Bidang Usaha**

PT. Sinar Pandawa merupakan suatu perusahaan yang sifat kegiatannya adalah sebagai berikut :

1. Menjalankan usaha-usaha eksploitasi perkebunan dan pertanian.
2. Berdagang pada umumnya, terutama pada hasil-hasil perkebunan dan perindustrian termasuk perdagangan ekspor.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### G. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Robbins dan Coulter struktur organisasi merupakan sebagai kerangka kerja resmi organisasi yang mana dengan kerangka tersebut tugas-tugas pekerjaan telah dibagi-bagi, dikelompokkan serta dikoordinasikan.<sup>42</sup>

Didalam sebuah perusahaan sangat diperlukan struktur organisasi sebagai penunjuk alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing karyawan maupun staff.

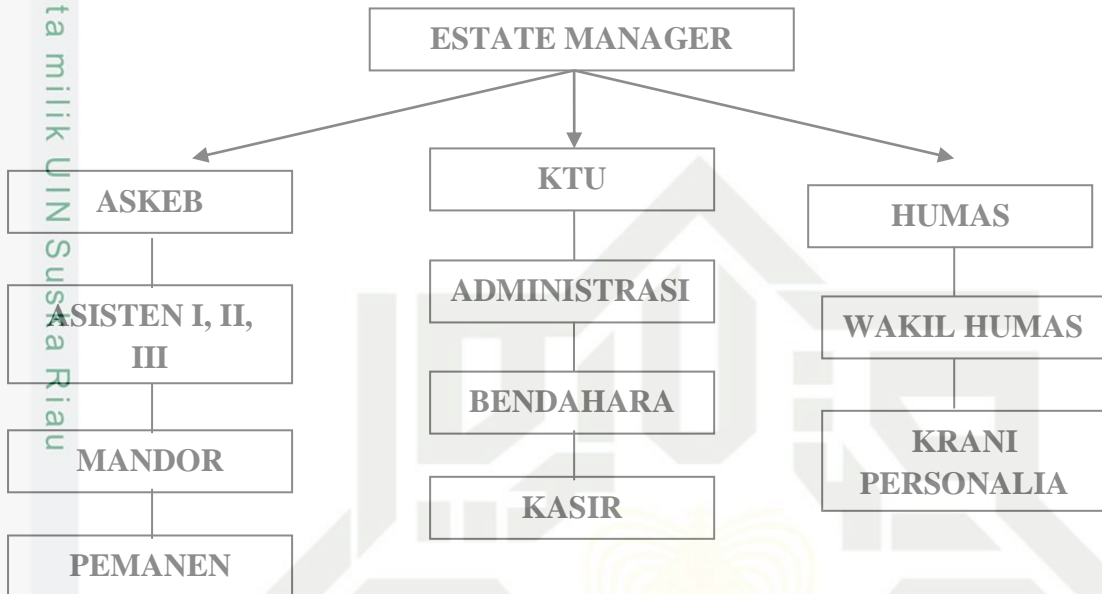
Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, selain itu juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan dan memberikan stabilitas serta kontinuitas yang memungkinkan organisasi tetap hidup walaupun orang datang dan pergi pengkoordinasian hubungan dengan lingkungan.

Penyusunan stuktur organisasi yang sesuai dengan manajemen dapat mendorong pengkitan efektivitas kegiatan usaha. Struktur organisasi berfungsi sebagai alat untuk membimbing ke arah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi. Untuk itu sangat diperlukan struktur organisasi disetiap perusahaan.

Untuk mendukung dan melaksanakan program pembangunan maka PT Sinar Pandawa sangat memerlukan seperangkat administrasi lengkap dengan personilnya. Penempatan para personil itu disusun sesuai dengan bidangnya masing-masing serta memiliki keahlian atau pengetahuan teknis dengan kecakapan yang baik, sehingga dapat menguasai bidang sesuai dengan kemampuannya. Berikut merupakan struktur organisasi yang ada di PT. SINAR PANDAWA.

<sup>42</sup> Tatiek dan Ahmad “Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunasi dalam Meningkatkan Kinerja”, Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol.14, No.2, Januari 2013, hlm.4

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Dengan kehadiran konseling di dunia industri memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu para pelaku atau pekerja dalam industri. Konseling di perusahaan merupakan suatu usaha yang sengaja diciptakan agar dapat memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan pelayanan pengaduan atau konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka.

Dari hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan konselor di PT. Sinar Pandawa bahwasanya penerapan konseling industri di dalam perusahaan dengan proses konseling dibagi 3 tahap yaitu, tahap awal yang bertujuan untuk membangun hubungan konseling yang melibatkan klien, tahap pertengahan (tahap kerja) yang bertujuan menjelajahi dan mengeksplorasi masalah, tahap akhir (tahap tindakan) yang bertujuan memutuskan perubahan sikap dan perilaku yang memadai, terjadinya transfer of learning, melaksanakan perubahan perilaku serta mengakhiri hubungan konseling. Tahap akhir ini menjadi berhasil dan sukses ditandai dengan menurunnya kecemasan klien, adanya perubahan perilaku klien kearah yang positif, sehat dan dinamik, adanya rencana hidup masa yang akan datang dengan program yang jelas serta terjadinya perubahan sikap positif yaitu mulai dapat mengoreksi diri dan meniadakan sikap yang suka menyalahkan dunia luar. Klien sudah berpikir realistic dan percaya diri.

Dengan adanya bimbingan dan konseling industri dapat meningkatkan efisiensi, motivasi dan kepuasan para pekerja. Selain itu juga dapat bermanfaat sebagai memelihara kesehatan mental para karyawan terkhusus pada karyawan yang terkena dampak dari program mutasi yang memiliki efek seperti penurunan produktivitas kerja, perekonomian serta psikologisnya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan bagi pihak yang terlibat dalam penerapan tahapan konseling industri di PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu diantaranya :

1. Diharapkan kepada konselor PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu agar dapat memenuhi dan memperhatikan karyawan yang sedang membutuhkan penanganan konseling, terutama pada karyawan yang kinerjanya menurun diakibatkan oleh dampak dari program mutasi yang sedang di alami.
2. Peneliti mengetahui dalam penelitian ini tentunya masih ada kekurangan-kekurangan yang tanpa disengaja atau disadari kekurangannya maka dalam hal ini diharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun motivasi dalam membuat penelitian berikutnya.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ariyani, R Misrah (2013), “Peran Konselor Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan”, Vol. 1 No.3
- Abidin, Zaenal (2006), “Pendekatan Kualitatif pada Skripsi Mahasiswa Psikologi Undip Tahun 2006”: *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Vol. 3, No. 2.
- Ami, Nur (2015), “Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga”: *Jurnal Muqtasid Institut Agama Islam Salatiga*, Vol. 6, No. 1 (hlm. 106-107).
- Ana Rokhayati, dkk (2017), “Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator”: *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1, No. 2 (hlm. 107).
- Arisca Suci, 2019”Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”,*Jurnal Ilmu Sosial*, Vol.6, Edisi 1(hlm. 8)
- Amad, Tatiek,2013“Peran Struktur Organisasi dan Sistem Remunasi dalam Meningkatkan Kinerja”,*Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.14, No.2
- Bungin, Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada
- Dewi, Noviyanti Kartika (2016), “Peluang dan Tantangan menjadi Konselor Industri di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA): Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education)”, Vol. 1 (Hal 309-310).
- Daulay, Nurussakinah. 2014. *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur’an Tentang Psikologi*. Jakarta: Kencana
- Eti, Nova, Mukhlis Yunus dan Amri (2017), ”Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh”: Jurnal Magister Manajemen Fak Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol. 1, No. 1.

Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Gibson, R. L & Mitchell, M.H. 2008. *Introduction to Guidance* (Edisi 7). Upper Saddle River, New Jersey:Person

Kalangi, Rosje (2015),”Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sngihe Provinsi Sulawesi Utara”: Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, Vol.2, No.1

Kadarisman, 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Labis, Namora Lumongga. 2011. *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Praktik*. Jakarta : Kencana

Matondang, Zulkifli (2009), “Validitas dan Realibilitas Suatu Instrumen Penelitian ”: Jurnal Tabularasa PPS Unimed, Vol. 6, No. 1.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

Nursalim, Mochamad. 2015. *Pengembangan Profesi Bimbingan dan Konseling*. Jakarta : Erlangga

Ngrum, (2017) “Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap MAN 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017”, Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro,Vol.5,No.1

Patricia Runtuwene, dkk (2016), ”Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUTGO Manado”: Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No.1

Pemerintah Indonesia. 2003. Undang-undang Republik indonesia Nomor 13 Tahun 2003 TentangKetenagakerjaan. Lembaran RI Tahun 2003 No. 13. Jakarta : Sekretariat Negara

Rakaya. 2019. *Aku Bimbingan dan Konseling*. Bogor : Guepedia Publisher

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiono. Konselor PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu. Wawancara Personal. Desa Perkebunan Sennah, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu Sumut 31 Maret 2021
- Sugiono, Dendy. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- T. Kurnianto, Bambang (2017), “DAMPAK SOSIAL EKONOMI MASYARAKAT AKIBAT PENGEMBANGAN LINGKAR WILIS DI KABUPATEN TULUNGAGUNG”: *Jurnal Agribisnis Fakultas Pertanian Unita*, (hlm. 61-62).
- Ulfah, Fitria (2013), “Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah di Kabupaten Kapuas”: *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, Vol. 2, Edisi 2.
- Zulamri.2015. *Bimbingan dan Konseling Industri*. Pekanbaru

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### DAFTAR WAWANCARA DAN IDENTITAS INFORMAN

#### 1. Identitas Informan

Nama	: Sagino, S.Pd
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Umur	: 48 tahun
Riwayat Pendidikan	: S1 Pendidikan BK UINSU
Alamat	: Desa Perk.Sennah
Pekerjaan	: Staff PT. Sinar Pandawa
Waktu Wawancara	: 31 Maret 2021
Tempat	: Desa Perk.Sennah Labuhanbatu Sumut

#### 2. Teks Wawancara

- 1) Bagaimana proses penerapan tahapan konseling industri yang dilakukan pada saat karyawan datang melakukan bimbingan konseling terkhusus pada karyawan yang terkena mutasi ?
- 2) Dampak apa yang sering dialami oleh karyawan yang terkena mutasi ?
- 3) Biasanya, jika ada karyawan yang sedang mengalami beberapa masalah atau gangguan pada pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut datang dengan suka rela untuk melakukan bimbingan konseling atau karna ada paksaan ?
- 4) Apa manfaat yang di dapatkan oleh karyawan setelah melakukan konsultasi ?
- 5) Gangguan atau masalah seperti apa yang sering terjadi pada karyawan di perusahaan ini ketika karyawan tersebut mengalami mutasi ?
- 6) Sejauh ini, apakah bimbingan konseling yang diberikan perusahaan ini sudah banyak membantu karyawan yang mengalami gangguan atau masalah pada pekerjaannya terkhusus pada karyawan yang terkena mutasi ?

- 7) Apa dampak negatif dan positif yang sedang di alami oleh karyawan yang terkena mutasi ?
- 8) Apakah ada teknik khusus yang digunakan saat melakukan proses konseling berlangsung dalam menangani kasus pada karyawan yang mengalami dampak mutasi ?
- 9) Apakah ada penilaian yang dilakukan setelah melakukan proses konseling terhadap karyawan yang mengalami dampak mutasi?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DOKUMENTASI

Wawancara dengan Konselor PT. Sinar Pandawa Labuhanbatu Bapak Sagino, S.Pd pada tanggal 31 Maret 2021



Dokumentasi bersama karyawan yang terkena mutasi



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.