

**Efektivitas Pelatihan Keterampilan Dasar Konseling untuk
Penanggulangan *Work Family Conflict (WFC)* dan Perancangan Sistem
Penyelenggaraan Konseling**

Tiffany Damitta Purnomo
Program Pendidikan Magister Psikologi Profesi
Program Studi Psikologi Universitas Surabaya

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pelatihan keterampilan dasar konseling pada level *managerial* untuk penanggulangan *work family conflict (WFC)* pada karyawan di CV. X. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *mix method* yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pada tahap asesmen yang menggunakan teknik wawancara ditemukan bahwa perusahaan membutuhkan sebuah pelatihan yang dapat menunjang dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan. Dari hasil TNA (*Training Need Analysis*) ditemukan adanya indikasi konflik kerja-keluarga yang dialami oleh karyawan yang berada pada posisi staff, adanya hubungan yang kurang baik antara atasan, bawahan dimana para bawahan merasa bahwa atasan sering kali bersikap acuh terhadap masalah yang mereka hadapi, serta pengetahuan para manajer yang kurang memadai terkait konseling, sehingga topik pelatihan yang diangkat adalah keterampilan dasar konseling. Hasil dari pelatihan "*Knowing You Better*" yang dilakukan kepada para manager ini menunjukkan adanya peningkatan pada beberapa aspek dan peserta pelatihan, pada evaluasi pembelajaran *knowledge* ada 7 orang peserta yang memberikan perubahan hasil yang signifikan, sedangkan pada evaluasi pembelajaran *skill* ada 5 orang peserta yang memiliki peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uji statistik pada evaluasi pembelajaran *knowledge* yang dilakukan diketahui skor sig (0.016) < 0.05, yang dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum diberikan dan sesudah diberikannya pelatihan. Selain itu dibuatlah sebuah rangkaian sistem untuk perusahaan berupa sistem penyelenggaraan konseling dan sistem sosialisasi yang dapat digunakan perusahaan untuk memperkenalkan proses konseling kepada seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan, sehingga konseling dapat dilakukan secara berkelanjutan di dalam perusahaan.

Kata kunci : Pelatihan keterampilan dasar konseling, sistem pelaksanaan konseling perusahaan, manajer, konflik kerja-keluarga

Abstract. *This study aims to measure the effectiveness of basic skills training counseling at managerial level for the prevention of work family conflict (WFC) on employee CV. X. The approach used in this study is a mix method, quantitative and qualitative. At this stage of assessment using interview techniques found that the company needed a training that can support and develop the potential of which is owned by the employees. From the results of TNA (Training Need Analysis) found indications of conflicts of work-family experienced by employees in the position of staff, their uneasy relations between superiors, subordinates in which subordinates feel that the boss is often indifferent to the problems they face, as well as knowledge managers inadequate related counseling, so that the training topics raised were basic counseling skills. The results of the training "Knowing You Better" conducted to the manager showed an improvement in some aspects, the evaluation of learning knowledge there are seven participants who make a difference significant results, while the evaluation of learning skills there are five participants had a significant increase, Based on statistical tests on the evaluation of learning knowledge is made known score sig (0016) > 0.05, which means that there are significant differences between before and after it provides training given. In addition it made a series of systems to companies in the form of implementation of the system of counseling and dissemination system that can be used by companies to introduce counseling process to all employees in the company, so that counseling can be done in a sustainable manner in the company.*

Keywords: *basic counseling skills training, system implementation counseling companies, manager, work-family conflict*

PENDAHULUAN

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan integrator multimedia sistem. Pada awal berdirinya perusahaan ini hanya memberikan jasa berupa jual dan beli *projector*, namun dengan seiring berjalannya waktu dan perkembangan multimedia perusahaan dituntut untuk

memberikan pengembangan dan inovasi dalam jasa dan variasi produk.

Dalam proses kerjanya CV. X dibagi menjadi 5 divisi besar yaitu *sales* dan *marketing*, *accounting*, *finance*, HRD, *operational*, dan *creative communication*. Dalam masing-masing divisi memiliki susunan jabatan yang dipimpin oleh *Head of Department*, *Manager*, *Supervisor* atau *Coordinator*,

Administrator, dan *Staff*, dengan total karyawan sebanyak 90 orang. Dalam proses kerja sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan hal yang penting dan sangat berpengaruh, oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada level *Managerial* yang dimiliki perusahaan, yaitu *Head of Departement* dan *Manager*. Dengan harapan penelitian dan intervensi yang dilakukan akan memberikan dampak perubahan yang cepat dan efektif.

Posisi *Manager* ini sangatlah berperan penting didalam perusahaan, karena posisi ini memiliki kontrol penuh akan hasil kerja atau kinerja dari karyawan-karyawan yang ada dibawahnya. Namun sering kali dalam praktek kerjanya para pemimpin ini tidak dapat memahami kendala-kendala yang dihadapi oleh bawahannya dan melemparkan bawahan yang bermasalah kepada pihak HRD dengan laporan-laporan yang bersifat hipotesa belaka. Hal ini menjadi kendala yang cukup signifikan yang dirasakan oleh pihak HRD ketika harus memanggil orang tersebut,

karena sering kali laporan yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh bawahan tersebut. Hal ini menjadi salah satu fokus masalah yang disoroti oleh pihak HRD, karena para pemimpin yang seharusnya bisa memahami kendala yang dialami oleh tiap bawahan secara lebih personal dan rinci menjadi tidak berfungsi dengan baik. Masalah ini menjadi tugas tambahan lagi bagi pihak HRD dimana seharusnya sebagai pemimpin, karyawan yang berada di jabatan *managerial* ini sudah dituntut agar dapat menyelesaikan masalah seperti ini dengan sendirinya dan pihak HRD akan menyelesaikan masalah-masalah karyawan yang sifatnya lebih profesional, seperti masalah dengan atasan atau pertengkaran antar karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, pihak HRD memaparkan bahwa pihaknya memperoleh keluhan dari karyawan yang berada di level *supervisor* dan *staff* mengenai perilaku atasan mereka yang kurang dapat memahami permasalahan yang

dihadapi oleh bawahannya terkait kehidupan personal mereka. Hal inilah yang mendasari rancangan pihak HRD untuk para *Manager* agar mampu memahami tiap bawahan mereka tidak hanya secara profesional tetapi juga secara personal, hal ini bertujuan agar hubungan antara atasan dan bawahan bisa menjadi lebih erat, terjalin hubungan yang lebih kompak dalam satu divisi, serta mampu meningkatkan kinerja tiap divisi menjadi lebih maksimal.

Selain data yang dikumpulkan dari pihak HRD peneliti juga memperoleh data lain yang berhubungan dengan indikasi terjadinya *work family conflict* (WFC) yang dialami oleh pegawai yang ada didalam perusahaan ini, yang dimana hal ini tidak hanya dialami oleh karyawan yang sudah menikah tetapi juga dialami oleh para karyawan yang masih lajang baik laki-laki maupun perempuan. Hal yang sering kali dikeluhkan oleh para karyawan adalah kurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga, selain itu karena

banyaknya tuntutan kerja membuat karyawan menjadi lebih mengkesampingkan urusan keluarga atau kehidupan personal.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti memiliki konflik antara peran dirumah dan perannya sebagai pegawai di perusahaan dan lebih terfokus pada masalah dimana tuntutan kerja lebih banyak menyita waktu. Hal ini menjadi tidak baik untuk perusahaan karena menurut Allen et al. (2000) konflik yang berkepanjangan akan membuat seorang individu akan mengalami stress yang dapat berpengaruh terhadap kinerja atau performa kerjanya, sehingga dibutuhkan intervensi khusus dalam menyelesaikan masalah ini, dimana dalam penelitian ini intervensi yang akan digunakan adalah *training basic skill* konseling kepada para pimpinan atau *manager* perusahaan, agar intervensi dapat sejalan dengan rancangan kerja pihak HRD yang ingin agar tiap *manager* dapat memahami tiap bawahan secara lebih personal.

KAJIAN TEORITIK

Konseling

Kata konseling (*counseling*) berasal dari kata *counsel* yang dalam bahasa lain yaitu *counselium*, yang artinya “bersama” atau “bicara bersama”. Pengertian “bicara bersama” dalam hal ini adalah pembicaraan konselor (*counselor*) dengan seorang atau beberapa klien (*counsele*) (Baruth dan Robinson, 1987).

Konseling adalah upaya membantu individu melalui proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseli mampu memahami diri dan lingkungannya, mampu membuat keputusan dan menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseli merasa bahagia dan efektif perilakunya. (Nurishan, 2006)

Selain itu menurut Kottler & Brown (1996) konseling memiliki sifat yang multidimensional dimana konseling yang berhubungan dengan perasaan – perasaan, pikiran – pikiran, dan perilaku – perilaku manusia juga

berhubungan dengan masa lalu, masa sekarang dan masa depan.

Adapula menurut Krumboltz (dalam Flanagan & Flanagan, 2004) yang menyebutkan bahwa konseling terdiri dari aktivitas yang etis yang diambil oleh konselor dalam upayanya untuk membantu konseli terlibat dalam tipe-tipe yang akan menuju ke penyelesaian masalah-masalah klien.

Dari berbagai macam pengertian konseling diatas dapat disimpulkan bahwa konseling merupakan hubungan yang terjadi dua pihak yaitu konselor dan konseli, dimana konselor berfungsi untuk membuat aktivitas – aktivitas yang bertujuan untuk membantu konseli atau klien dalam menyelesaikan masalah – masalah yang konseli hadapai atau miliki.

Menurut Shertzer dan Stone (1980) bahwa yang menjadi tujuan konseling pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan perubahan perilaku pada diri klien sehingga

memungkinkan hidupnya lebih produktif dan memuaskan.

2. Memelihara dan mencapai kesehatan mental yang positif. Jika hal ini tercapai, maka individu akan dapat mencapai integrasi, penyesuaian, dan identifikasi positif dengan yang lainnya.
3. Penyelesaian masalah. Klien yang mempunyai masalah dalam kenyataannya tidak mampu menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya dan akan datang kepada konselor dengan harapan konselor dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya.
4. Mencapai keefektifan pribadi, yang dimaksud dengan pribadi yang efektif adalah pribadi yang sanggup memperhitungkan diri, waktu, dan tenaga, serta bersedia memikul resiko-resiko fisik, psikologis, dan ekonomis.
5. Mendorong individu mampu mengambil keputusan yang penting bagi dirinya. Konselor akan memiliki tugas untuk

membantu klien untuk mampu mengambil keputusan-keputusan penting dari masalah yang sedang dihadapi, sehingga masalah yang dihadapi klien bisa terselesaikan.

Konseling memiliki beberapa tahapan yang dibagi menjadi tiga tahap (Egan, 2002), yaitu :

1. Tahap I : Membantu klien menjelaskan isu-isu penting untuk perubahan.
2. Tahap II : Membantu klien dalam menentukan hasil.
3. Tahap III : Membantu klien dalam menentukan dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Setiap tahapan tersebut masing-masingnya memiliki tiga langkah (Egan, 2002). Langkah-langkah tersebut dapat dilihat seperti demikian:

1. Tahap IA : Membantu klien dalam menceritakan kisah dan masalah yang dihadapi.
2. Tahap IB : Membantu Klien memecahkan *blid spot* yang menghalangi klien untuk melihat diri mereka sendiri, situasi

- permasalahan yang sedang dihadapi, dan kesempatan-kesempatan yang belum digunakan.
3. Tahap IC : Membantu klien untuk memilih permasalahan yang tepat atau mencari dan memfokuskan inti dari masalah yang dialami klien.
 4. Tahap IIA : Membantu klien untuk menggunakan imajinasi klien untuk menemukan kemungkinan-kemungkinan yang ada agar klien dapat mencapai masa depan yang lebih baik.
 5. Tahap IIB : Membantu klien untuk memilih tujuan yang realistis dan menantang, sehingga menemukan solusi sebenarnya untuk permasalahan inti di tahap satu.
 6. Tahap IIC : Membantu klien menemukan insentif yang membantu klien agar memiliki komitmen terhadap agenda perubahan mereka.
 7. Tahap IIIA : Membantu klien untuk melihat bahwa ada banyak cara untuk mencapai tujuan-tujuan mereka.
 8. Tahap IIIB : Membantu klien memilih strategi yang paling cocok dengan baka, suber, gaya, tempramen, lingkungan dan waktu.
 9. Tahap IIIC : Membantu klien membuat rencana, mengorganisir tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan melaksanakannya.
- Dalam menjalankan tiap tahap dalam konseling perlu diperhatikan langkah-langkahnya karena setiap langkah yang dilakukan akan mendasari langkah berikutnya. Selain itu menjalin *rapport* yang baik dengan konseli akan membantu konselor dalam membangun hubungan yang baik, serta dapat mempermudah konselor dalam menjalankan tahap pertama.

Work Family Conflict

Work family conflict merupakan konflik pertentangan peranan, dimana permintaan peran yang berasal dari satu kelompok

(perkejaan atau keluarga) bersifat tidak cocok atau bertentangan dengan permintaan peran dari kelompok lainnya (keluarga atau pekerjaan) menurut Greenhaus & Buetell, 1985.

Terdapat tiga aspek dalam *work family conflict* yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Namun *behavior based conflict* tidak digunakan karena kurang dapat dibuktikan punya keterikatan dengan konflik kerja keluarga dan kesulitan dalam pengukurannya.

Allen et al. (2000) menggambarkan dampak-dampak yang timbul dari konflik kerja keluarga, antara lain : masalah yang terkait dengan kerja yang salah satunya adalah *intention to turnover*, masalah yang terkait bukan dengan masalah pekerjaan, dan masalah yang terkait dengan stress.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksperimental yang ditunjang dengan data kualitatif. Peneliti akan memberikan intervensi berupa pelatihan, yang dimana pelatihan ini akan menggunakan *pre-post test*. Penelitian ini termasuk dalam *quasi eksperimental*, dimana peneliti menggunakan satu kelompok eksperimen dan tidak menggunakan *random assigment* melainkan partisipan yang bersedia untuk terlibat langsung ditempatkan dalam kelompok eksperimen dengan tanpa adanya kelompok kontrol.

Subjek penelitian dan teknik pengambilan subjek

Penelitian ini akan mengambil para karyawan yang menduduki jabatan di *Manager* di dalam perusahaan CV. X. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh karyawan yang termasuk di dalam kriteria dengan menggunakan teknik *total population study*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan pada masing-masing subjek yang berbeda (Lawrence, 2000).

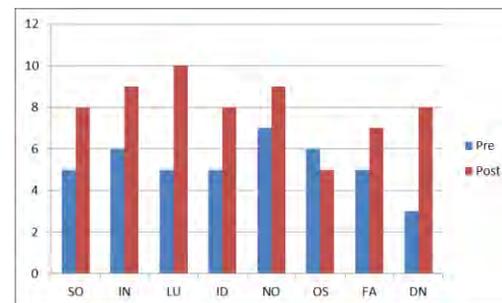
Metode pengumpulan dan analisis data

Pengambilan data menggunakan metode wawancara, kuisisioner. Wawancara dilakukan pada tahap assesmen dimana metode ini digunakan untuk mencari tahu masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Wawancara dilakukan kepada manager HRD dan beberapa karyawan yang ada didalam perusahaan. Pemilihan subjek wawancara dipilih secara *random*, karena subjek dipilih langsung oleh pihak HRD secara acak, menyesuaikan dengan kesibukan setiap subjek. Selain itu metode ini juga akan digunakan untuk mencari tahu tentang keterampilan konseling yang dimiliki oleh para *manager* perusahaan, wawancara akan dilakukan kepada para *manager* dan bawahan mereka. Sedangkan kuesioner akan diberikan kepada subjek penelitian untuk melihat pemahaman dan pengetahuan subjek terkait keterampilan konseling tersebut, sehingga kuesioner akan diberikan sebelum pelatihan keterampilan dasar

konseling diberikan (*pre-test*). Sehingga dapat diketahui sejauh mana pemahaman dan pengetahuan para *manager* terkait keterampilan konseling. Pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menggunakan program analisis statistika *SPSS for Windows Version 9.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

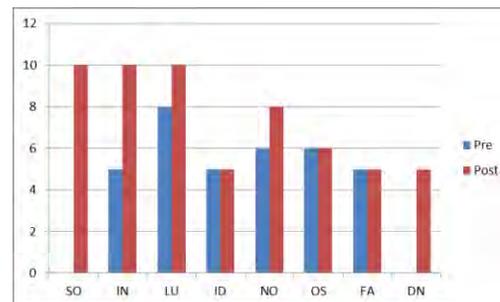
Berikut hasil *pre-test* dan *post test* dari keseluruhan subjek yang dinilai dari *knowledge* dan *skill*.



Dari skor hasil *pre-test* dan *post-test* evaluasi pembelajaran *knowledge* dapat dilihat bahwa 7 peserta yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan, terlihat dari penambahan skor dari 7 peserta tersebut. Namun ada 1 peserta yang mengalami penurunan skor dengan selisih -1, setelah dilakukan

penelusuran lebih dalam peserta tersebut menyatakan bahwa pada saat menit-menit terakhir subjek panik dan tidak konsentrasi dalam mengikuti sisa proses pelatihan dikarenakan subjek memperoleh panggilan mendadak untuk bertemu dengan klien. Berdasarkan data tersebut, maka dapat ditarik simpulan bahwa hasil evaluasi pembelajaran ini dikatakan berhasil dari sebelum dan sesudah pelatihan pada sebagian besar peserta.

Selanjutnya dilakukan analisis data secara statistik yaitu dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16 (*Statistical Program for Social Science*). Data akan diuji dengan menggunakan uji beda non-parametrik yaitu uji *wilcoxon*, dengan hasil nilai sig adalah sebesar 0.016 yang mana nilai sig < 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum diberikan dan sesudah diberikannya pelatihan.



Sedangkan pada evaluasi pembelajaran *skill* dapat dilihat bahwa 5 peserta yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan, terlihat dari penambahan skor dari 5 peserta tersebut. Namun ada 3 peserta yang tidak mengalami perubahan skor, skor yang tidak berubah ini disebabkan karena jawaban yang diberikan oleh peserta masih bersifat nasihat dan memberikan jalan keluar kepada subjek yang ada di dalam studi kasus, dan peserta kurang mampu memberdayakan subjek untuk mencari jalan keluar sendiri. Hal ini disebabkan karena adanya kebiasaan dimana atasan selalu memberikan jalan keluar serta nasihat kepada bawahannya tanpa memperhatikan kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh bawahannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini tahap asesmen memiliki peranan yang sangat penting untuk dilakukan, karena pada tahap inilah peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang dimiliki oleh CV. X. Rangkaian tahap asesmen yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan perusahaan dan menyimpulkan bahwa perusahaan membutuhkan sebuah pelatihan yang dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki serta mengatasi masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Aktivitas asesmen dilakukan mulai dari wawancara awal dengan *manager* HRD guna memperoleh gambaran umum permasalahan yang dimiliki oleh perusahaan, melakukan wawancara dengan beberapa *manager* yang ada di dalam perusahaan guna memperoleh gambaran permasalahan yang dimiliki oleh masing-masing divisi, serta melakukan wawancara dengan beberapa staff dari beberapa divisi sehingga diperoleh gambaran masalah yang dirasakan oleh para

staff. Melalui temuan-temuan yang diperoleh pada tahap asesmen ditemukan adanya indikasi konflik kerja-keluarga yang dialami oleh karyawan yang berada pada posisi staff, adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dimana para bawahan merasa bahwa atasan sering kali bersikap acuh terhadap masalah yang mereka hadapi. Pada tahap intervensi peneliti membuat TNA (*Training Need Analysis*) untuk menentukan topik pelatihan yang tepat dan merancang sebuah pelatihan terkait keterampilan konseling yang dimiliki oleh para *manager*.

Dari hasil asesmen dan proses perancangan intervensi pelatihan kemampuan dasar konseling ini dibentuklah dan dijalankan sebuah pelatihan dengan judul "*Knowing You Better*". Hasil dari pelatihan "*Knowing You Better*" yang dilakukan kepada para manager di CV. X ini menunjukkan adanya peningkatan pada beberapa aspek dan peserta pelatihan. Walaupun tidak terjadi

peningkatan secara total kepada seluruh peserta, namun ada beberapa peserta yang menunjukkan perubahan. Hal ini nampak pada hasil evaluasi pembelajaran yang dibahas pada Bab VI, dimana pada evaluasi pembelajaran *knowledge* ada 7 orang peserta yang memberikan perubahan hasil yang signifikan, sedangkan pada evaluasi pembelajaran *skill* ada 5 orang peserta yang memiliki peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta pelatihan mampu memahami inti materi yang diberikan pada saat pelatihan.

Berdasarkan uji statistik pada evaluasi pembelajaran *knowledge* yang dilakukan diketahui skor sig (0.016) <0.05, yang dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum diberikan dan sesudah diberikannya pelatihan dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat dikatakan efektif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan peserta pelatihan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

pelatihan ini memberikan dampak yang signifikan secara pengetahuan kepada peserta pelatihan. Selain melakukan pelatihan “*Knowing You Better*” peneliti juga membuat sebuah rangkaian sistem untuk perusahaan berupa sistem penyelenggaraan konseling dan sistem sosialisasi yang dapat digunakan perusahaan untuk memperkenalkan proses konseling kepada seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya keterbatasan waktu untuk melakukan koordinasi dengan peserta pelatihan, sehingga dalam menentukan tanggal dan waktu pelatihan dibutuhkan proses yang panjang.
2. Proses pelatihan sedikit terganggu karena ada beberapa manage yang memiliki tugas mendadak dan sering kali keluar dan masuk ruangan karena harus menerima panggilan dari atasan atau klien.

3. Proses *follow up* yang dilakukan tidak bisa kepada seluruh peserta karena perusahaan sedang masuk pada masa *high season*, dimana banyak acara dan klien yang harus ditangani membuat peserta menjadi sulit ditemui dan cenderung menolak.
 4. Kurangnya bantuan dari pihak perusahaan dalam melakukan koordinasi kepada para *manager* dalam menentukan tanggal pelatihan membuat banyak waktu terbuang sia-sia karena peneliti harus melakukan pendekatan satu per satu kepada para *manager*.
 5. Lokasi pelatihan yang masih berada didaerah kantor membuat para *manager* kurang dapat berkonsentrasi penuh dalam proses pelatihan, sehingga terjadi penurunan jumlah peserta dalam proses *role play*.
- karateristik yang bisa dimiliki oleh bawahan.
 2. Peneliti sebaiknya menambah jumlah jam untuk melakukan intervensi dan mempersiapkan contoh-contoh kasus terkait komunikasi, sehingga peserta mudah memahami cara komunikasi yang baik
 3. Peneliti diharapkan dapat membuat video contoh proses konseling yang lebih singkat.
 4. Lokasi pelatihan sebaiknya dilakukan ditempat yang lebih mendukung proses pelatihan, sehingga para *manager* dapat lebih fokus dalam mengikuti proses pelatihan.
 5. Peraturan dalam pelatihan sebaiknya diperketat sehingga para *manager* tidak sibuk dengan alat komunikasi dan dapat lebih berkonsentrasi dalam proses pelatihan.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti sebaiknya menambahkan teori tipe karakteristik kepribadian, sehingga para peserta lebih memahami banyak

Saran Bagi Perusahaan

1. Perusahaan sebaiknya memiliki sistem pengembangan yang terjadwal dan terstruktur dengan

baik, sehingga karyawan didalam perusahaan bisa mendapatkan informasi-informasi baru.

2. Perusahaan sebaiknya menambah jumlah pegawai sehingga dapat mengurangi tugas-tugas ganda yang dimiliki oleh karyawan yang ada di perusahaan.
3. Menjalankan sistem penyelenggaraan konseling dengan komitmen yang baik, agar dapat membantu karyawan yang memiliki konflik kerja-keluarga dan meningkatkan performa kerja perusahaan.
4. Memberikan pelatihan-pelatihan tambahan kepada para *manager* yang dapat menunjang program konseling yang akan dijalankan, seperti karakteristik kepribadian, gaya kepemimpinan, dan komunikasi.

Saran Bagi Partisipan (*Manager*)

1. Menerapkan proses konseling yang sudah diberikan dengan sebaik-baiknya, serta mengurangi bentuk-bentuk nasihat dan memberikan jalan keluar kepada

orang lain, sehingga bawahan bisa lebih mandiri dan mampu untuk memberdayakan diri sendiri dalam menyelesaikan masalah mereka.

2. Perbanyak latihan dalam menjalankan konseling, sehingga dari hari ke hari partisipan menjadi lebih berkompeten dalam memberikan konseling.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandi. (2006). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor: Studi Empiris Pada PT. Bank "AAA"*. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Allen, T, D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work family conflict : a riview and agenda for future research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), p278—308.
- Bakkara, Ramses. (2013). *Manajemen*. <http://ramsesbakkara.blogspot.com/p/manajemen.html>.
- Baruth, L.B., dan Robinson, E.H. (1987). *An Introduction To The Counseling Proffesion*.

- Englewood Cliffs, New Jersey:
Printice – Hall, Inc
- Boharudin. (2011). *Desain Praktek
Konseling Industri*.
<http://boharudin.blogspot.com/2011>.
- Bruce E. Shertzer, Shelley C. Stone.
(1980). *Fundamental of
Counseling. Third Edition*.
Houghton Mifflin School.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M.,
Williams, L. J. (2000).
*Construction and initial
validation of a multidimensional
measure of work family conflict*.
Journal of Vocational Behavior
56, 249—276.
- Carlson, D. R., Kacmar, K. M.,
Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G.
(2006). *Measuring the Positive
Side of the Work Family
Interface : Development and
Validation of a Work Family
Enrichment Scale*. *Journal of
Vocational Behavior*, 68, 134-
161.
- Cavanagh, Michael. (2001). *Handbook
of Counseling in Organizations*.
London: Sage Publications.
- Cinamon, G. R. (2003). *Work Family
Conflict Self-Efficacy and
Career Plans of Young Adults*. In
Press.
- Egan, Gerard. (2002). *The Skilled
Helper : A Problem
Management and Opportunity
Development Approach to
Helping. Seventh Edition*.
Published by Brooks/Cole
Product. Pacific Grove, CA.
USA
- Flanagan, John Summers & Flanagan,
Rita Summers. (2004).
*Counseling and Psychotherapy
Theories in Context and Practice
: Skills, Strategies and
Techniques*. Published by John
Wiley & Sons, Inc., Hoboken,
New Jersey.
- Frone. M. R., M. Russell, and M. L.
Cooper. (1992). *Antecedents
and Outcomes of Work-Family
Conflict: Testing a Model of The
Work-Family Interface*. *Journal
of Applied Psychology*, Vol. 77
No.1, pp. 65-75.
- Gibson, R.L. and Mitchell, M.H.
(1995). *Introduction to
Counseling and Guidance*.
Fourth Edition. Englewood
Cliffs, New Jersey: Merrill.
- Greenhaus, Jeffrey H. Beutell,
Nicholas, J. (1985). *Sources of
Conflict Between Work and
Family Roles*. *Journal Academy
of Management*. Vol. 10, No. 1,
76—88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N.,
(2006). *When Work and Family
are allies : A Theory of Work-
Family Enrichment*. *Academy of
Management Review*, 31 (1), 72-
92.

- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. (1991). *Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict*. Journal of Applied Psychology, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.
- Hennessy, K. D., (2007). *Work-Family Balance : An Exploration of Conflict and Enrichment for women in a Traditional occupation*. Dissertation Submitted to the Faculty of the Graduate School of the, University of Maryland.
- Hill, N.C. (1981). *Counseling at the Workplace*. New York. McGraw-Hill Book Company.
- Kottler, Jeffrey A. & Brown, Robert W. (1996). *Introduction to Therapeutic Counselling. Third Edition*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Munchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work*. California : Brooks/Cole Publishing Company.
- Neuman, Lawrence W. (2000). *Social Research Methods*. 4th Edition. Allyn and Bacon.
- Nurihsan, A. J. Dr, M. Pd. (2006). *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Parasuraman, S., and C. A. Simmers. (2001). *Type of Employment, Work-Family Conflict and well-being: A Comparative Study*". Journal of Organizational Behavior, Vol. 22 No. 5, pp. 551-568.
- Stepanski, K.M. (2002). *Work-Family Conflict Theories: Integration and Model Development* Disertasi Program Doctor of Philosophy. Wayne State University
- Willis, Sofyan S. (2004). *Konseling Individual Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.